

Unternehmen. Wirtschaft. Finanzen.
das QUARTAL

Ausgabe 62 • 2. Quartal 2021

II.21



Die Zukunft der Arbeit

Digitalisierung, Globalisierung und nicht zuletzt die Corona-Krise verändern die Art, wie wir arbeiten. Welche Trends und Herausforderungen hält die Zukunft für uns bereit?

Seite 6

**New
Work**



Die 25-Stunden-Woche

Seite 12



Digitale Zeitschlucker entschärfen

Seite 26



„Mach was Vernünftiges, Kind!“
Welche Berufe haben eine rosige Zukunft
und welche nicht?

Seite 30

Wir sind für Sie da!

Als Ihre Steuerberater bündeln wir alle Ihre relevanten wirtschaftlichen Daten. Dadurch können wir schnell auf Veränderungen und Ihre Bedürfnisse reagieren und Ihnen bei der Lösung von Herausforderungen mit Herz, Stärke und Partnerschaft zur Seite stehen.

So betreuen wir Sie einerseits kompetent bei allen Ihren finanziellen und fiskalischen Anforderungen, sind aber auch Ihre natürlichen Partner in allen Fragen von Transformation und Krisenmanagement.

**Sprechen Sie uns gerne an.
Wir freuen uns auf Sie.**

Hauptniederlassung Schwerin

- 📍 Rosa-Luxemburg-Str. 2 a • 19053 Schwerin
- 📞 03 85. 744 04-0
- ✉️ schwerin@hsp-steuer.de
- 🔗 www.hsp-steuer.de/schwerin

Zweigniederlassung Wismar

- 📍 Gerberhof 5a • 23970 Wismar
- 📞 0 38 41. 49 60-0
- ✉️ wismar@hsp-steuer.de
- 🔗 www.hsp-steuer.de/wismar

Zweigniederlassung Güstrow

- 📍 Lange Str. 9 • 18273 Güstrow
- 📞 0 38 43. 46 41-0
- ✉️ guestrow@hsp-steuer.de
- 🔗 www.hsp-steuer.de/guestrow





Liebe Mandanten, Geschäftspartner und Freunde des Hauses,

die Zukunft der Arbeit hat schon lange vor Corona begonnen. Die Auswirkungen von Digitalisierung und Robotisierung auf die Arbeitswelt waren bereits vor der Pandemie erheblich – haben aber im letzten Jahr eine deutliche Beschleunigung erfahren. Was vielerorts als diffuse Zukunft wahrgenommen wurde, mit der die Auseinandersetzung noch nicht lohne, weil die etablierte Arbeitsstruktur funktionierte, ist schlagartig und oft schmerhaft zu gegenwärtiger Realität geworden.

Spätestens jetzt ist es erforderlich, sich mit bereits im Grunde lange vorhersehbaren Entwicklungen zu beschäftigen – und die nötigen Schritte zu unternehmen, um in Zukunft nicht womöglich wieder durch eine Krise kalt erwischt zu werden. Denn eine Krise muss nicht immer eine globale, sondern kann auch eine private und individuelle sein.

Wir wünschen Ihnen ein informatives Lesevergnügen und grüßen Sie herzlich aus Schwerin, Wismar und Güstrow



Torsten Wild
Dipl.-Kaufmann (FH)
Steuerberater
Geschäftsführer



Jens Reinke
Dipl.-Kaufmann
Steuerberater
Geschäftsführer



Flexibel.
Unkompliziert.
Sicher.

Die digitale Steuerkanzlei

Digitalisierung clever meistern: Mit unserer modernen Plattform HSP_®ONLINE[®] bieten wir Ihnen eine komfortable Kommunikation und Zusammenarbeit. So wird der Austausch von Dokumenten und Informationen zum Vergnügen. Nutzen auch Sie die Vorteile.

Sprechen Sie uns an, wir präsentieren Ihnen
gerne die Vorteile von HSP_®ONLINE[®].



Erfahren Sie mehr unter www.hsp.online





Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Die Zukunft der Arbeit | 6 |
| Die 25-Stunden-Woche | 12 |
| QUIRIN Privatbank: Inflationsgefahren? Ja, aber anders als vermutet | 16 |
| Der digitale Nachlass | 22 |
| Digitale Zeitschlucker entschärfen | 26 |
| „Mach was Vernünftiges, Kind!“ Welche Berufe haben eine rosige Zukunft und welche nicht? | 30 |
| HSP intern | 37 |

Steuertermine

Juni

10.06. / 14.06. – Einkommen- und Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag, Körperschaftsteuer und Solidaritätszuschlag, Lohn- und Kirchenlohnsteuer und Solidaritätszuschlag, Umsatzsteuer

Juli

12.07. / 15.07. – Lohn- und Kirchenlohnsteuer und Solidaritätszuschlag, Umsatzsteuer

August

10.08. / 13.08. – Lohn- und Kirchenlohnsteuer und Solidaritätszuschlag, Umsatzsteuer

16.08. / 19.08. – Gewerbesteuer, Grundsteuer

Hinweise zu Lohnabrechnungen

Um alle gesetzlichen Fristen einzuhalten, liegen unsere Abrechnungstermine zwischen dem 15. und 20. des jeweils laufenden Monats. Stammdatenänderungen und laufende Bewegungsdaten des Monats melden Sie bitte schriftlich – vorzugsweise per E-Mail – bis zum 15. des laufenden Monats. Bitte beachten Sie, dass nur vollständige Angaben die Grundlage für eine korrekte Gehaltsabrechnung bilden können. Zudem wird nur so sichergestellt, dass die Datenübermittlungen zu den gesetzlich vorgeschriebenen Zeiten erfolgen können. Sollten für Ihre internen Betriebsabläufe und Gegebenheiten weitere Abrechnungstermine erforderlich sein, sprechen Sie uns bitte an. Gerne können wir andere Termine nach individueller Abstimmung vereinbaren. Für nach dem 15. des Monats eingehende Änderungsmeldungen können wir nicht sicherstellen, dass diese in der aktuellen Abrechnung mit berücksichtigt werden.

Impressum

DAS QUARTAL wird herausgegeben von
HSP GRUPPE Servicegesellschaft mbH & Co. KG
Gehägestr. 20 Q, 30655 Hannover, Tel.: 0511. 399 64-0

Anregungen, Kritik und Leserbriefe senden Sie bitte bevorzugt an redaktion@hsp-gruppe.de.

Wir behalten uns vor, Leserbriefe/E-Mails – mit vollständigem Namen, Anschrift und E-Mail-Adresse – auch gekürzt zu veröffentlichen (bitte teilen Sie uns mit, wenn Sie mit einer Veröffentlichung nicht einverstanden sind). Für unverlangt eingesandte Manuskripte übernehmen wir keine Haftung.
Inhaltlich verantwortlich: Carsten Schulz, Steuerberater

Die Verantwortung für die einzelnen Texte liegt, soweit gekennzeichnet, bei den Autoren. Bei fehlender Kennzeichnung liegt die Verantwortung bei Carsten Schulz.

Konzeption und Design: Brigade Eins Werbeagentur, Hannover, www.brigade-eins.de

Layout: SD MEDIEN-DESIGN, Walsrode
www.sd-mediendesign.de

Fotos & Illustrationen: Christian Wyrwa, iSignstock, iStockphoto, ccvision.de

Haftungsausschluss: In diesem Magazin berichten wir über neue Gesetze und Gesetzesvorhaben sowie auf der Grundlage aktueller Rechtsprechung und Finanzverwaltungsanweisungen über Änderungen und ausgewählte Themen auf dem Gebiet des Steuerrechts. Die Autoren haben diese Informationen mit größter Sorgfalt zusammengestellt. Wir bitten aber um Verständnis dafür, dass wir für gleichwohl enthaltene etwaige Informationsfehler keine Haftung übernehmen. Bitte beachten Sie, dass es sich bei den Inhalten nur um allgemeine Hinweise handeln kann, die die Prüfung und erforderliche individuelle Beratung eines konkret zu beurteilenden Sachverhalts nicht zu ersetzen vermögen. Für Rückfragen und Ihre persönliche Beratung stehen wir Ihnen jederzeit gern zur Verfügung.



Die Zukunft der Arbeit

Arbeiten im Homeoffice, in der Cloud und auf Videokonferenzen –
wie sieht die Zukunft der Arbeit nach Corona aus?



Stimmen aus der Arbeitsforschung behaupten, die Zukunft der Arbeit habe 2020 begonnen. Nie zuvor in der Geschichte der Arbeitswelt hat ein einziges Ereignis die Art und Weise, wie in Unternehmen und Branchen gearbeitet wird, so auf den Kopf gestellt wie die Coronapandemie. Homeoffice statt Büro, Videokonferenzen statt Dienstreisen, Cloud-Software statt Papieraustausch – in nur wenigen Monaten hat ein Virus dafür gesorgt, dass viele Firmen über alle Branchen hinweg ihre Arbeitsmodelle radikal transformieren mussten.

Doch die Frage bleibt, ob sich nach einem Abflauen der Pandemie wieder der bisherige Arbeitsalltag einstellt oder ob die erzwungene Veränderung der Arbeitswelt von Dauer sein wird.

Mehr Homeoffice, weniger Firmenoffice?

Die wohl augenscheinlichste Veränderung in der Arbeitswelt durch Corona ist die Verlagerung der Arbeit in das Homeoffice. Vor gut einem Jahr wurden von heute auf morgen Millionen von Angestellten von ihren Firmen dazu angehalten, ihre Arbeit aus dem Homeoffice zu erbringen. Was in vielen Firmen bis dato undenkbar schien, wurde mit einem Schlag durch eine Naturkatastrophe erzwungen.

Für viele Unternehmen stellte dies einen enormen Kraftakt dar: Zahllose Firmen waren innerhalb kürzester Zeit dazu gezwungen, eine bislang nicht vorhandene Infrastruktur für Remote Working und die Zusammenarbeit von örtlich verstreuten Beschäftigten aufzubauen.

Alle Beteiligten beschäftigt die Frage, ob die Arbeit im Homeoffice nur ein vorübergehender Zustand ist oder ob es mit dem Ende der Pandemie eine Rückkehr zum Firmenoffice geben wird. Eine pauschale Antwort auf diese Frage gibt es nicht. Zu unterschiedlich sind die Voraussetzungen in den Unternehmen und zu verschieden sind die Wünsche und Vorstellungen der Einzelnen.

Eines hat die erzwungene Homeoffice-Phase jedoch gezeigt: Die Arbeit von zu Hause aus funktioniert häufig besser als gedacht. Unternehmen, die bisher aus verschiedenen Gründen

auf einer Präsenzplicht im Büro bestanden, wurden durch die Coronapandemie eines Besseren belehrt. Moderne Cloud-Software und Videokonferenzsysteme machen die (Zusammen-)Arbeit im Homeoffice wesentlich unkomplizierter, als dies noch vor einigen Jahren der Fall war. In vielen Firmen wird es in Zukunft wahrscheinlich ein deutlich stärkeres Nebeneinander von Home- und Firmenoffice geben.

Mehr virtueller, weniger physischer Kontakt?

Die massivste Auswirkung hatte die Coronapandemie auf die Art und Weise, wie Menschen miteinander kommunizieren. Während vor der Pandemie Dienstreisen in den meisten Unternehmen auf der Tagesordnung standen, fand der Reiseverkehr durch die Verbreitung des Virus ein jähes Ende. An die Stelle des physischen Kontakts trat der virtuelle über E-Mails, Telefonate, Chats und vor allem Videokonferenzen. Obwohl bereits vor der Pandemie die technischen Möglichkeiten dazu bestanden, bescherte das Coronavirus Videoconferencing-Software einen unglaublichen Schub.

Die Arbeit von zu Hause aus funktioniert häufig besser als gedacht. Unternehmen, die bisher aus verschiedenen Gründen auf einer Präsenzplicht im Büro bestanden, wurden durch die Coronapandemie eines Besseren belehrt.

Dieses Rad wird sich aller Voraussicht nach nicht mehr zurückdrehen lassen – zu groß sind die Vorteile von Videokonferenzen in Bezug auf gesparte Reisekosten und Reisezeit. Obwohl viele Menschen Dienstreisen als angenehmen



Teil ihrer Tätigkeit ansehen, wird ihre Bewilligung zukünftig stärkere Argumente erfordern und der Nutzen eines physischen Kontakts genauer geprüft werden. Branchenunabhängig werden sich alle daran gewöhnen müssen, häufiger auf dem Bildschirm als persönlich in Verbindung zu stehen.

Mehr Dezentralität, weniger Zentralität?

Bereits seit einigen Jahren existiert in den meisten Bereichen der Wirtschaft ein Trend zur Dezentralisierung der Arbeitsorte. Diese Entwicklung hat durch Corona eine starke Beschleunigung erfahren.

Wo früher noch werktäglich acht Stunden lang an einem Ort gearbeitet wurde, verbringen Millionen von Menschen nur noch einen Teil ihrer Arbeitszeit an einem Firmenstandort. Die restliche Zeit arbeiten sie von unterwegs, im Homeoffice, in Hotels, Konferenzzentren oder an sonstigen Arbeitsorten.

Zusätzlich schießen seit einigen Jahren so genannte „Co-working Spaces“ wie Pilze aus dem Boden. Dabei teilen sich Selbstständige aller Art miteinander und teilweise auch mit Firmenteams Büraum. Die Ausgestaltung dieser Co-Working-Spaces ist in der Praxis sehr unterschiedlich. Während einige eine Art Großraumbüro mit großen (geteilten) Schreibtischen anbieten, verfügen andere über getrennte Klein- und sogar Einzelbüros.

Für viele Berufstätige bringen Co-Working-Spaces eine Reihe von Vorteilen mit sich:

- 1. Die Arbeitsplätze können im Regelfall sehr flexibel und für kurze Zeiträume angemietet werden. Dieses Arbeitsplatzmodell ist besonders für Selbstständige, die keine stabile Auftragslage haben und häufig reisen, sehr attraktiv.
- 2. Für Unternehmen bieten sie den Vorteil, dass sie über einen gewissen Zeitraum

Wo früher noch werk-täglich acht Stunden lang an einem Ort gearbeitet wurde, verbringen Millionen von Menschen nur noch einen Teil ihrer Arbeitszeit an einem Firmenstandort. Die restliche Zeit arbeiten sie von unterwegs, im Homeoffice, in Hotels, Konferenzzentren oder an sonstigen Arbeitsorten.

Teams aus unterschiedlichen Bereichen unkompliziert zusammenarbeiten lassen können.

- 3. Zudem herrscht in Co-Working-Spaces in der Regel eine sehr offene und aufgeschlossene Atmosphäre, wodurch der Austausch von Kontakten und Ideen wesentlich erleichtert wird.
- 4. Nicht zuletzt locken Co-Working-Spaces mit zahlreichen kreativen Ausstattungsmerkmalen, die das Arbeiten erleichtern und angenehmer machen. Von Bars und Cafés über Lounges und Konferenzräume bis hin zu Gärten und Sportmöglichkeiten finden sich hier oftmals Dinge, die in Firmenbüros nicht zum Standard gehören.

In einer immer stärker fragmentierten Arbeitswelt kommen Co-Working-Spaces dem Bedürfnis nach mehr Flexibilität entgegen und werden sich in den kommenden Jahren weiter etablieren – nicht nur bei Selbstständigen.

Mehr Work-Life-Balance, weniger Stress?

Die Work-Life-Balance ist eines der wichtigsten und umstrittensten Schlagworte der modernen Arbeitswelt. Nur sehr schwierig zu messen, spielt sie für viele Menschen eine zentrale Rolle.

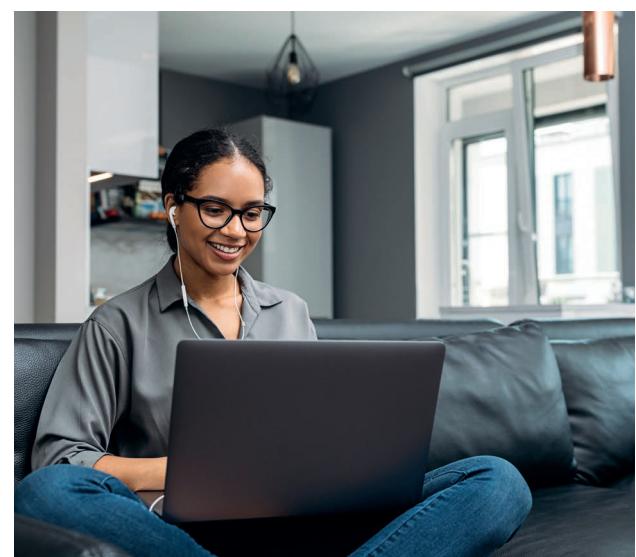
Während die Verlagerung ins Homeoffice vielen Menschen zum ersten Mal in ihrem Berufsleben tagtäglich vor Augen führt, wie gut sich „Work“ und „Life“ miteinander vereinbaren lassen, stellt es für viele Familien mit Kindern oft eine große Herausforderung dar. Für die einen ist der Wegfall des täglichen Arbeitsweges eine große Erleichterung, für die anderen ist das Arbeiten von zu Hause aus eine Qual.

Inwiefern das Corona-bedingte Homeoffice zu einer Verbesserung der Work-Life-Balance beiträgt oder einen zusätzlichen Stressfaktor darstellt, wird sicherlich Gegenstand von Studien sein. Fakt ist jedoch, dass besonders die jüngeren Generationen (die sogenannten „Millennials“ und die „Generation Z“) der Work-Life-Balance eine wesentlich größere Bedeutung beimessen als ältere Generationen. Um auf dem

Arbeitsmarkt attraktiv zu bleiben, müssen sich Unternehmen mit diesem Thema zwangsläufig auseinandersetzen.

Mehr Wohnraum, weniger Bürraum?

Digitalisierung, Homeoffice, Co-Working-Spaces, mobiles Arbeiten – all diese Trends tragen dazu bei, dass die Bedeutung von Wohnraum in Zukunft zunehmen und die von Büro Raum abnehmen wird. Dieser Trend wird auch in der Post-Corona-Zeit ungebrochen sein.



Viele Unternehmen werden sich Gedanken darüber machen müssen, wie sie in Zukunft mit ihren Büroflächen umgehen. Klar ist, dass zahllose Firmen angesichts neuer Arbeitsformen bei gleichbleibender Zahl an Beschäftigten nicht mehr den Flächenbedarf der Vergangenheit haben werden. Dies ist einerseits eine willkommene Gelegenheit, Miet- und Fixkosten einzusparen, bringt jedoch große Herausforderungen bei der Neuorganisation der Arbeit mit sich.

Die voraussichtliche Verringerung der Nachfrage nach Büroflächen wird in Zukunft dazu führen, dass wieder mehr Flächen für den Wohnungsmarkt zur Verfügung stehen. Die

Transformation der Arbeitswelt bietet Städten und Stadtbezirken die einzigartige Chance, neue Lebens-, Arbeits- und Verkehrskonzepte auszuprobieren, die ein deutliches Plus an Lebensqualität bringen. Die Idealvorstellung von Quartieren, in denen Wohnraum, Arbeitsplätze, Einkaufs- und Freizeitmöglichkeiten nur einen Katzensprung voneinander entfernt liegen, ist keine Zukunftsmusik mehr. Das alte „Ideal“ von räumlich getrenntem Wohnraum am Strandrand und Arbeitsraum im Stadtzentrum hat in der neuen Arbeitswelt ausgedient: Das tägliche Pendeln von Millionen von Menschen ist kein Zukunftsmodell.





Dieser Trend eröffnet auch ländlichen Gebieten neue Perspektiven. Gingen die meisten Experten noch vor wenigen Jahren davon aus, dass die Zukunft der Arbeit in urbanen Gebieten stattfinden wird, könnte sich der ländliche Raum als großer Gewinner der aktuellen Entwicklungen herausstellen.

Mehr Computer, weniger Menschen?

Noch nie zuvor in der Geschichte der Menschheit hat eine technologische Revolution das Leben derart schnell radikal verändert wie die Digitalisierung. Sie erfasst alle Gesellschafts- und Wirtschaftsbereiche, von Politik und Verwaltung über Bildung und Arbeit bis hin zu Kommunikation und sozialer Interaktion.

Die wachsende Vernetzung von Menschen und Maschinen und die enorm gestiegene Leistungsfähigkeit von Computersystemen haben eine radikale Transformation aller Branchen und Berufsgruppen in den kommenden Jahrzehnten zur Folge. Intelligente, selbstlernende Netzwerke, die die Analyse riesengroßer und komplexer Datenmengen in Sekundenschnelle möglich machen, stehen erst am Anfang ihrer Entwicklung. In nicht allzu ferner Zukunft werden diese Systeme auch in Bereichen Einzug halten, in denen bislang von der Digitalisierung wenig zu spüren war. Während sich heutzutage eher Berufsgruppen mit einfachen Tätigkeiten, z. B. im Transportwesen und der Logistik, Sorgen um ihren Job machen müssen, werden in wenigen Jahren auch medizinische oder rechts- und wirtschaftsberatende Berufe Konkurrenz von Computern bekommen. Bereits heute können es intelligente Systeme in Einzelbereichen mit dem Menschen aufnehmen. Die Zukunft der Arbeit wird sich ohne Zweifel zugunsten des Computers entscheiden.

Auch bei der Digitalisierung wirkt Corona wie ein Brandbeschleuniger. Um zu überleben, müssen sich nun viele, auch kleinere Firmen, mit z. B. Cloud-Software oder Onlineshops auseinandersetzen. So hat Corona die Digitalisierung vieler Unternehmen um einige Jahre vorgezogen. In Sachen Wettbewerbsfähigkeit ist dieser Prozess sogar als Vorteil zu sehen,

Dank Cloud-Systemen und Videokonferenzen spielt es nahezu keine Rolle mehr, ob die Menschen in Berlin, Los Angeles oder Tokio ihren Job machen. Dies führt zu einer höheren Flexibilität und Freiheit hinsichtlich ihrer Arbeits- und Wohnorte sowie ihrer Arbeitszeiten.

denn der Digitalisierungsexpress rast und wird noch schneller werden. Wer zu spät aufspringt, wird mit dem Wettbewerb bald nicht mehr mithalten können.

Fazit: Die Zukunft der Arbeit wird vielschichtiger als ihre Vergangenheit

Die Zukunft der Arbeit wird wesentlich vielschichtiger und facettenreicher als ihre Vergangenheit. Die drei wesentlichen Trends – Dezentralisierung, Digitalisierung und Work-Life-Balance – führen zu einer zunehmenden Diversität der Arbeitsmodelle. Menschen werden abwechselnd an verschiedensten Orten, zu unterschiedlichen Zeiten und in unterschiedlichen Konstellationen arbeiten. Dank Cloud-Systemen und Videokonferenzen spielt es nahezu keine Rolle mehr, ob sie in Berlin, Los Angeles oder Tokio ihren Job machen. Dies führt zu einer höheren Flexibilität und Freiheit hinsichtlich ihrer Arbeits- und Wohnorte sowie ihrer Arbeitszeiten. Die Zeit der Nine-to-five-Jobs gehört in vielen Berufen bereits der Vergangenheit an. Ob alle diese technologischen und organisatorischen Entwicklungen wiederum eine Verbesserung der Work-Life-Balance bewirken, muss die Zukunft noch beweisen.

Bei Fragen sprechen Sie uns bitte an.

Die 25-Stunden-Woche

Mehr Produktivität durch reduzierte Arbeitszeit: Kann das klappen? Zunehmend mehr Unternehmen versuchen sich an einem Arbeitszeitmodell, von dem sowohl Firma als auch Beschäftigte profitieren.

Die Reduktion einer Vollzeitstelle auf 25 Wochenstunden soll bei vollem Gehalt für eine höhere Zufriedenheit und Arbeitsleistung sorgen und den Ansprüchen der modernen und zunehmend digitalen Arbeitswelt entsprechen.

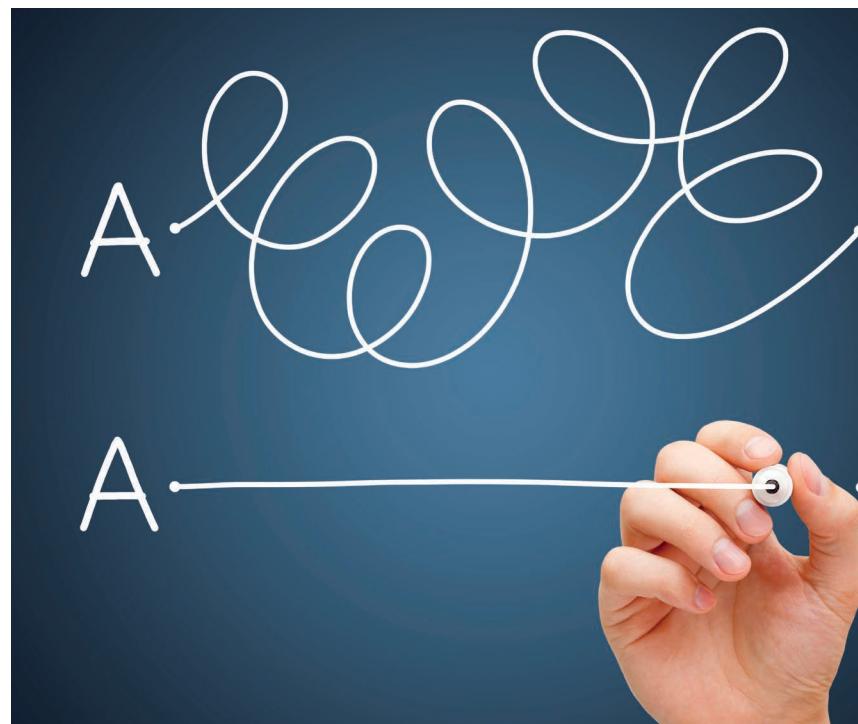
Durch die Coronapandemie erhält der Prozess veränderter Arbeitsmodelle zusätzlichen Auftrieb. Flexible Konzepte, die auch in die Zukunft hinein funktionieren, sind dabei gefragt.

Die Work-Life-Balance

Immer mehr Menschen, vor allem der jüngeren Generation, wünschen sich eine deutliche Verbesserung der sogenannten Work-Life-Balance (Gleichgewicht aus Arbeit und Privatleben). Die Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit genügend Zeiträumen für die eigene Familie nimmt einen immer höheren Stellenwert ein. Eine Studie der Universität Melbourne (USA) zeigt am Beispiel von Menschen über 40 Jahren das höchste Maß an Leistungsfähigkeit, wenn sie wöchentlich nicht mehr als 25 Stunden arbeiten. Weitere Untersuchungen weisen auf den Zusammenhang zwischen wachsendem Stressempfinden oder einer erhöhten Schmerzempfindlichkeit und langen Arbeitszeiten hin. Auch eine Untersuchung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) kommt zu dem Ergebnis, dass lange Arbeitszeiten grundsätzlich und in langfristiger Hinsicht zu erheblichen Überanstrengungen bis hin zum Burn-out führen können.

Skandinavien als Vorreiter

Schon lange vor Deutschland haben die Länder Skandinaviens Arbeitszeitmodelle zur Verbesserung der Work-Life-Balance ausprobiert. Hier ist vor allem Schweden mit seinem Test zu nen-



nen, bestimmte Arbeitsplätze durch eine deutliche Verkürzung der täglichen Arbeitsstunden attraktiver zu gestalten. Vor allem im sozialen Bereich und im Gesundheitssektor wurden Sechs-Stunden-Tage etabliert, um bessere Bedingungen für die Angestellten zu ermöglichen. Manche der Testphasen scheiterten aufgrund zu hoher Kosten, andere hingegen gelangen. Teurer sind jene Bereiche, in denen Betreuungsleistungen anfallen. Bei einem Altenheim führen verkürzte Arbeitszeiten beispielsweise zur Einstellung zusätzlichen Personals. Das ist mit Mehrkosten verbunden, die sich gerade der Non-Profit-Bereich oft nicht leisten kann. Erfolgreicher waren hingegen andere Branchen, darunter die Göteborger Toyota-Werkstatt.

Die Anfänge in Deutschland

Als erste deutsche Firma hat Rheingans Digital Enabler aus Bielefeld im Oktober 2017 die 25-Stunden-Woche eingeführt. Der Unternehmer und Firmeninhaber Lasse Rheingans übernahm zu diesem Zeitpunkt die IT-Agentur und hatte in seiner früheren Arbeitsstelle die Erfahrung einer Mehrfachbelastung durch Vollzeitstelle und Privatleben gemacht. Er reduzierte dort seine Anstellung um einen ganzen Arbeitstag in Form zweier Nachmitten und



stellte fest, dass die Erledigung seines Arbeitspensums dennoch gleichermaßen möglich war.

Diese Erkenntnisse legen nahe, dass ein konventioneller Vollzeit-Bürotag ein hohes Maß an verschwendeter Zeit mit sich bringt. Denn es ist in der Regel kaum möglich, einen vollen Tag mit einer regulären Arbeitszeit von acht Stunden in durchgehend hoher Konzentration zu verbringen. Lasse Rheingans nahm vor dem Hintergrund seiner eigenen Erfahrungen an, dass das gleiche Arbeitspensum mit einer effizienteren Arbeitsweise und einer guten Planung auch in fünf Stunden zu bewältigen sei.

Er setzte sich daraufhin mit zahlreichen Untersuchungen und Forschungen zum Thema auseinander und stieß auf den amerikanischen Unternehmer Stephan Aarstol. Der Gründer testete bereits im Jahr 2015 ein Modell mit einer Arbeitszeit von 8 bis 13 Uhr. Parallel dazu erhöhte er die Gehälter seiner Angestellten in Form einer Gewinnbeteiligung über fünf Prozent. Dies führte zu einer annähernden Verdoppelung der Stundenlöhne. Die damit verbundene Bitte an die Angestellten sah eine doppelte Produktivität im Vergleich zu einem durchschnittlichen Mitarbeiter vor. Mittlerweile hat sich der Umsatz der Firma um 40 Prozent gesteigert, die Rechnung ist somit

aufgegangen und das Arbeitszeitmodell wurde auch nach Ablauf der dreimonatigen Testphase beibehalten.

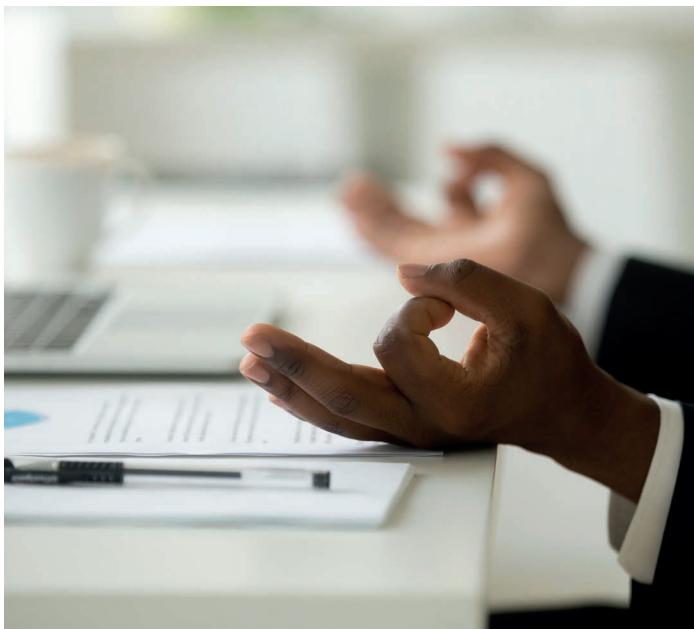
Lasse Rheingans plante einen vergleichbaren Versuch zum Zeitpunkt der Agenturübernahme über einen Zeitraum von zunächst fünf Monaten. Er wollte sich danach entscheiden, ob dieses Arbeitszeitmodell für seine Agentur dauerhaft sinnvoll ist oder nicht. Er reduzierte die Arbeitszeit seiner Angestellten von täglich acht auf fünf Stunden. Der Zuwachs an freier Zeit sollte dabei verschiedene Faktoren erfüllen:

- Erhöhung der Motivation,
- verbesserte Erholungsmöglichkeiten und Stressabbau,
- generelle Fehlerreduktion im Arbeitsprozess,
- Steigerung von kreativen Ideen,
- Wettbewerbsvorteile durch effizientere Arbeitsweisen.

Die Umsetzung

Lasse Rheingans unterbreitet zunächst seinem Team die konkrete Idee. Geplant sei eine tägliche Arbeitszeit von fünf Stunden im Zeitraum 8 bis 13 Uhr bei gleicher Bezahlung und dem identischen Urlaubsanspruch wie zuvor. Überstunden seien bei dem Konzept nicht angelehnt, das Arbeitspensum solle nach Möglichkeit ohne zusätzliche Zeiten zu bewerkstelligen sein. Dafür solle auf private Telefongespräche ebenso verzichtet werden wie auch z. B. auf das Surfen im Internet während der Arbeitszeit. Gleichermaßen seien längere private Gespräche im Pausenbereich der Agenturküche zu vermeiden. Ein ausdrückliches Verbot gäbe es nicht, jedoch seien diese privaten Handlungen angesichts der deutlich kürzeren Anwesenheitszeit nicht gerne gesehen. Wer sich länger austauschen möchte, könne dies in der nun gewonnenen außerdienstlichen Zeit tun. Gesagt, getan.

Ein Arbeitstag beginnt mit einem sehr kurz gehaltenen morgendlichen Meeting zur Aufgabenbesprechung für den jeweiligen Tag. Prioritäten und Deadlines werden geklärt und



bei Bedarf benötigte Zeitkontingente für die Umsetzung besprochen. Weiterhin gilt es, so genannte Zeitfresser aufzuspüren und zu beseitigen. Dazu zählen beispielsweise überlange Meetings und ausgedehnte ineffektive Absprachen. Weiterhin werden die vorhandenen Tools und die Hardware-Ausstattung in Bezug auf ihre Effektivität analysiert. Kommunikation miteinander findet nach Möglichkeit unmittelbar am Tisch statt und nicht mehr in langwierigen Chats.

Der gesamte Prozess in der Experimentierphase entspricht einem Ausprobieren und lösungsorientierten Vorgehen, vor allem hinsichtlich zeitintensiver Bereiche, die optimiert werden können.

Die Veränderungen für die Mitarbeiter

Alle Angestellten der Agentur waren von Anfang an begeistert vom neuen Arbeitszeitmodell, allerdings teilweise auch skeptisch. Es bestanden Unsicherheiten, ob eine so hohe Effizienz und Produktivität langfristig durchzuhalten ist. Der Unternehmer reduzierte den Druck durch die Mitteilung, er wisse um die Schwierigkeiten einer solchen Umstellung und rechne durchaus mit dem Scheitern des Experiments.

Eines der wesentlichen Ergebnisse zeigte sich in Form einer deutlich höheren grundlegenden Entspannung. Während bei einer achtstündigen Arbeitszeit der verbleibende Feierabend



aufgrund der häufig großen Erschöpfung nur wenig sinnvoll genutzt wurde, ist durch die geringere Arbeitszeit der gegenteilige Effekt eingetreten. Die Angestellten haben viele Optionen, ihre gewonnene freie Zeit aktiv zu nutzen und zu gestalten. Dies fördert nicht nur die allgemeine Erholung, sondern ermöglicht auch die Umsetzung von regenerierenden Tätigkeiten, beispielsweise Sport.

Die Umstellung ist nicht völlig komplikationslos möglich. Krankheitszeiten im Team müssen ebenso aufgefangen werden wie die Abwesenheit durch Urlaub. In solchen Fällen springen die verbleibenden Kollegen ein, allerdings ergibt es auch hier einen Unterschied, ob solche Zeiten ergänzend zu einem Acht-Stunden-Tag oder vor dem Hintergrund einer täglichen fünfständigen Arbeitszeit zu bewältigen sind. Ein Ausgleich solcher zusätzlichen Zeiten wird unter anderem durch Sonderurlaub ermöglicht.

Bei der Beschäftigung von Auszubildenden muss die gesetzliche Verpflichtung zu einer 40-Stunden-Woche berücksichtigt werden.





Überstunden seien bei dem Konzept nicht angedacht, das Arbeitspensum solle nach Möglichkeit ohne zusätzliche Zeiten zu bewerkstelligen sein. Dafür solle auf private Telefongespräche ebenso verzichtet werden wie auch z. B. auf das Surfen im Internet während der Arbeitszeit.

Hier hilft die Möglichkeit, die verbleibenden drei Stunden als Lernzeit im Homeoffice zu verbringen.

Das Resümee des Unternehmers

Agenturinhaber Rheingans zieht eine durchweg positive Bilanz. Die Kundenzufriedenheit ist weiterhin hoch. Es gab zu keiner Zeit Probleme mit der fristgerechten Erledigung von Aufträgen. Neu für die Kunden war die telefonische Nichterreichbarkeit der Firma nach 13 Uhr, die jedoch allgemein akzeptiert wurde. Für die selten vorkommenden Notfälle wurde ein Alarmhandy etabliert. Auch wenn niemand Punkt 13 Uhr den Stift fallen lässt, sind die Zeiten, in denen jemand aufgrund eines nicht erledigten Tagespensums länger bleiben muss, äußerst selten.

Durch das fokussierte und hoch konzentrierte Arbeiten sind private Small Talks unter den Kollegen selten geworden. Private Verabredungen funktionieren weiterhin bei Bedarf in privater Regie außerhalb der Arbeitszeiten. Gelegentlich sitzen manche Beschäftigte auch nach Dienstschluss noch zum Plaudern zusammen und es hat sich etabliert an den Freitagen nach der Arbeit miteinander zu essen.

Lasse Rheingans ist der Ansicht, dass Acht-Stunden-Tage in der heutigen Wissensgesellschaft nicht mehr zeitgemäß sind. Benötigt werden Menschen mit einer hohen kognitiven und kreativen Kompetenz, die ausgeruht, zu-

frieden und motiviert besser abrufbar ist als erschöpft und gestresst. Im Zeitalter der Digitalisierung funktionieren die herkömmlichen Arbeitsmodelle aus den 1950er-Jahren also nicht mehr wie bisher.

Das Arbeitszeitmodell von Lasse Rheingans wurde mittlerweile ausgezeichnet und erhielt den ersten Platz als Unternehmen des Jahres (Netzwerk Xing, New Work Award 2019).

Fazit

Eine wachsende Anzahl an Studien zeigt auf, dass insbesondere die jüngeren Generationen eine Work-Life-Balance wünschen und auch zunehmend einfordern. Der vielfach zu verzeichnende Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften legt nahe, dass eine hohe Bindung für die Unternehmen wesentlich ist. Eine Möglichkeit, um einerseits Arbeitsprozesse effizienter zu gestalten und andererseits Arbeitskräfte zu unterstützen, ist die Verkürzung der Arbeitszeit. Hierdurch werden nicht nur krankheitsbedingte Ausfälle und langfristig vorkommende Burnouts verringert, sondern auch die Zufriedenheit und Motivation der Angestellten verbessert.

Die vielfach geführten Diskussionen zu Arbeitszeitmodellen sollten sich generell nicht allein an wirtschaftlichen Kriterien orientieren. Gleichermassen relevant sind die gesundheitlichen Risiken durch lange Arbeitszeiten, die zu erheblichen Ausfällen und damit verbundenen Kosten führen. Gesunde und weitgehend entspannte Kräfte hingegen sind die wichtigste Ressource für jedes Unternehmen. Sie stärken nicht nur das Unternehmen selbst, sondern ermöglichen aufgrund der effizienteren Arbeitsweise häufig eine damit verbundene Umsatzsteigerung.

Die Coronapandemie zeigt zusätzlich auf, dass eine Veränderung der Arbeitsmodalitäten für die meisten Unternehmen nicht mehr verzichtbar ist. Die gegenwärtige Krise wird die Arbeitswelt vollständig und in langfristiger Hinsicht verändern.



Bei Fragen sprechen Sie uns bitte an.

Inflationsgefahren? Ja, aber anders als vermutet

In den letzten Wochen ist wieder einmal die Inflationsentwicklung ins mediale Rampenlicht gerückt. Das ist eigentlich nichts Besonderes, denn regelmäßig füllen Sorgenbekundungen immer dann die Nachrichten, wenn die Inflationsraten – so wie aktuell – einmal etwas spürbarer den Vorwärtsgang einlegen. (Warum die meist fehlende Berichterstattung über Inflation in vermeintlich „ruhigeren“ Zeiten das eigentliche Risiko für Anleger darstellt, erfahren Sie im letzten Abschnitt dieses Beitrags.) Mit ebensolcher Regelmäßigkeit wird bei diesen Gelegenheiten dann auch gerne vor enormen Auswirkungen auf die Anleihe- und/oder Aktienmärkte gewarnt.

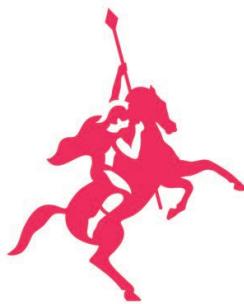
Autor: Prof. Dr. Stefan May, Leiter Anlagemanagement der Quirin Privatbank, und sein Team

Wer aufmerksam die Finanznachrichten verfolgt, nimmt wahr, dass auch dies derzeit wieder – im wahrsten Sinne des Wortes – inflationär der Fall ist. Höchste Zeit also, einen besonnenen ökonomischen Blick auf die jüngsten Entwicklungen zu werfen.

Inflation auf dem aufsteigenden Ast

Und diese sehen auf den ersten Blick durchaus markant aus. In Deutschland etwa stieg die international vergleichbare (harmonisierte) Inflationsrate von noch durchgängig negativen Werten von August bis Dezember 2020 im Januar auf 1,6 % an. Dieses Niveau dürfte sich in den anstehenden Februarzahlen bestätigen.

In Gesamteuropa zogen die Preise im Januar im Vorjahresvergleich um 1,2 % an, nach mehreren Monaten mit Inflationsraten um die Nulllinie (die aktuelle Inflationsrate der reinen Eurozone liegt bei 0,9 %). Auch in den USA liegt die Inflationsrate inzwischen bei 1,4 %, nach kräftigen



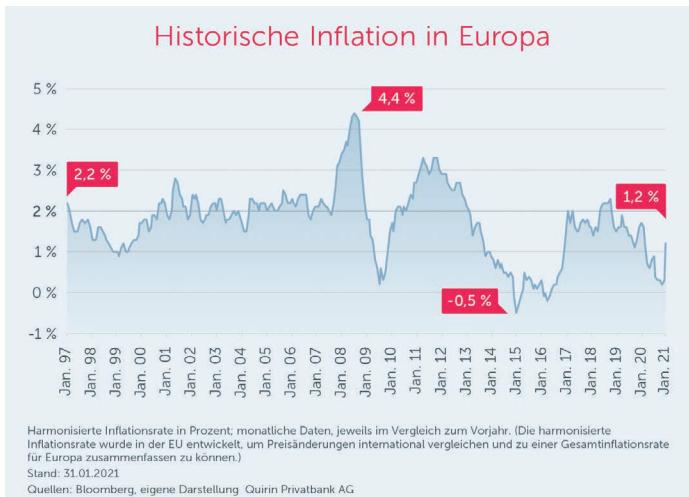
QUIRIN
PRIVATBANK

Abtauchern im letzten Jahr. Angesichts dieser doch recht überschaubaren Werte fragt man sich allerdings schon, wo denn die ganze Inflationsaufregung eigentlich herkommt. In Europa und in den USA steht schließlich selbst ein Wert von 2 % noch für Preisniveaustabilität, also eine zwar rechnerische Inflation, die aber von vielen Notenbanken mit unveränderten allgemeinen Verbraucherpreisen gleichgesetzt wird. Auch im historischen Kontext wird deutlich: Nach wie vor sind die Inflationsraten – nachfolgend im Durchschnitt Europas abgebildet – eher zu niedrig als zu hoch.

Kurz zum Hintergrund der aktuellen Preissteigerungen: Im Vergleich zum Vorjahr sind einige Rohstoffpreise, z. B. für Kupfer und Öl, markant angestiegen. Darüber hinaus sind auch einige andere Güter des täglichen Bedarfs (insbesondere Nahrungsmittel) deutlich teurer geworden. Das sind einerseits die Folgen einer einsetzenden wirtschaftlichen Belebung auf der Nachfrageseite. Andererseits entsteht derzeit aber auch von der Angebotsseite her etwas Inflationsdruck. Die globalen Lieferketten laufen noch alles andere als rund. Das zeigt sich z. B. an der Halbleiter-Knappheit für die Automobilproduktion oder an den stark gestiegenen Frachtraten für Containertransporte aus China.

Nun aber zurück zur medialen Aufregung rund um die Inflationsentwicklung: Dahinter verbirgt sich im Prinzip die Entwicklung anderer Prozentsätze. Es geht um die Renditen

von Staatsanleihen diesseits, vor allem aber jenseits des Atlantiks. Ein Blick beispielsweise auf die Rendite zehnjähriger US-Staatsanleihen – den meistzitierten Ankerwert für Staatsanleiherenditen – zeigt, wie kräftig dort der jüngste Anstieg gewesen ist. Auch hier gilt aber: kräftig erst einmal nicht vom Niveau her, denn insgesamt sind die Renditen hier nach wie vor noch sehr niedrig. Die relative Veränderung vollzog sich allerdings sehr abrupt und ausgeprägt, was dann von vielen Marktbeobachtern als Reflex zunehmender Inflationsängste gedeutet wurde.



Das Zusammenspiel von Inflation und Anleiherenditen

Aber wodurch entsteht eigentlich der Zusammenhang zwischen Inflation und Anleiherenditen? Vergegenwärtigen wir uns hierzu zunächst, dass Anleihe-Anleger ja einen festen Kupon-Zins erhalten (nicht mit der abgebildeten Rendite zu verwechseln, dazu gleich mehr). Dieser Zins wird in der Regel jährlich vom Anleihe-Schuldner (in unserem Fall: USA bzw. Deutschland) über die ganze Laufzeit hinweg (hier: 10 Jahre) konstant an den Anleger ausbezahlt. Wie hoch letztlich die tatsächliche Rendite über diesen Zeitraum ist, hängt von vielen Faktoren ab, insbesondere aber vom Kurs, zu dem die Anleihe gekauft wird. Je höher hier der Ein-

stiegskurs ist, desto geringer die Rendite, da Anleihen grundsätzlich am Ende der Laufzeit zum Kurs von 100 % zurückgezahlt werden.

Kleines Beispiel: Eine heute erworbene Anleihe mit einem Kupon-Zins von 2 % p. a., einer Restlaufzeit von genau 5 Jahren, einem aktuellen Kurs von 103 % und einem jährlichen Zinstermin am 15.07. besitzt eine Rendite von 1,375 % p. a. Würde man sie heute für einen höheren Kurs von 105 % erwerben, ergäbe sich nur noch eine Rendite von 0,97 % p. a. Je höher der Kurs einer Anleihe also steigt (je mehr sie also nachgefragt wird), desto niedriger wird die Rendite und umgekehrt. Neben der Renditeentwicklung beäugen potenzielle Anleger im Anleihektor auch insbesondere den Verlauf der Inflation. Denn erst nach Abzug der jährlichen Geldentwertung lässt sich sagen, was die eben erläuterte nominale Rendite (also ohne Berücksichtigung der Inflation) tatsächlich (real, also nach Berücksichtigung der Geldentwertung) für einen Vermögenszuwachs über die Laufzeit bietet. Eine steigende Inflation lässt Anleiheinvestments also tendenziell unattraktiver erscheinen.

Und damit haben wir einen Grund identifiziert, warum die Anleiherenditen in den letzten Wochen relativ stark und zügig noch oben geblieben sind. Im Zuge der steigenden Inflationsraten haben (vor allem spekulative bzw. kurzfristig orientierte) Anleger Anleihen verkauft. In



der Folge sanken die Kurse und im Gegenzug stiegen die Renditen (wegen des gerade erläuterten Zusammenhangs).

Genau genommen liegt diese Entwicklung aber nicht nur in den bis dato ja nicht eklatant gestiegenen De-facto-Inflationsraten begründet, sondern vor allem in den Inflationserwartungen, was auch zu einem viel zitierten Börsen-Bonmot passt: „An der Börse wird die (erwartete) Zukunft gehandelt.“ Diese Erwartungen lassen sich sogar messen, z. B. anhand von Auswertungen sogenannter Inflations-Swap-geschäfte. Die folgende Grafik verdeutlicht, dass sowohl in den USA als auch in Europa bzw. der Eurozone von den Marktteilnehmern tatsächlich weiter spürbar steigende Inflationsraten erwartet werden (Erwartung für die nächsten 5 Jahre; aktuelle Inflation USA: 1,4 %, Euro-Zone: 0,9 %). Dies liegt vor allem an der Erwartung einer nachhaltigen Konjunkturholung nach erfolgreich bekämpfter Corona-pandemie – nicht zuletzt angefacht durch das jüngste 1,9 Billionen US-Dollar schwere Konjunkturpaket in den USA.

Ähnlich wie bei den aktuellen Inflationsraten gilt es aber auch hier, die berühmte Kirche im Dorf zu lassen. „Spürbare“ Steigerung bedeutet keinesfalls „über alle Maßen“. Gerade im historischen Kontext wird deutlich, dass das aktuelle Erwartungslevel keinesfalls bedenklich ist. Von galoppierender Inflation oder ähnlich übertriebenen Szenarien sind wir meilenweit entfernt.

Inflation schürt Sorgen vor Kapitalmarktkorrekturen

Wie eingangs bereits erwähnt, wird im Zusammenhang mit Inflationsanstiegen nicht nur gerne das Gespenst deutlich fallender Anleihekurse an die Wand gemalt. Es werden auch Ängste vor möglichen stärkeren Aktienmarktkorrekturen geschürt. Hintergrund: Mit den fallenden Anleihekursen und vice versa steigenden Renditen erhalten Aktien zunehmende Konkurrenz von der Anleiheseite, die ja die letzten Jahre von einem extremen Niedrigzinsniveau geprägt ist. Und was einige Marktteilnehmer noch viel stärker umtreibt: Steigen die Anleiherenditen, hat



das auch Einfluss auf die künftige Bezahlbarkeit der weltweiten Schuldenlast – die höhere Rendite von heute wird zum Gradmess器 der Refinanzierungszinsen von morgen. Insbesondere der US-Anleihemarkt bestimmt nicht nur die Refinanzierungskosten des amerikanischen Staates und Privatsektors, sondern – aufgrund seiner globalen Leitfunktion – direkt und indirekt die globalen Refinanzierungskosten. (Stark) steigende Anleiherenditen führen heutzutage auch oft zu Sorgen über die Finanzstabilität von Unternehmen und somit über die Stabilität des Aktienmarktes.

Inflation und Anleiherenditen – wohin geht die Reise?

Vor dem Hintergrund der aktuell zunehmenden Sorgen, vor allem im Hinblick auf die künftige Aktienmarktentwicklung, ergeben sich aus diesen Betrachtungen zwei essenzielle Fragestellungen:

- 1. Gibt es derzeit handfeste Anhaltpunkte, die auf eine deutlich anziehende Inflation hindeuten?
- 2. Gibt es – unabhängig davon – weitere Faktoren, die aktuell für spürbar ansteigende Anleiherenditen sprechen

1. Aus unserer Sicht spricht vieles dafür, dass wir es mehr mit einer zu erwartenden Normalisierung der Inflationsraten (und übrigens auch der Anleiherenditen) zu tun haben als mit dem Beginn einer sich verselbstständigenden Inflationsspirale.

In den nächsten Monaten wird die Inflationsentwicklung vor allem von statistischen Effekten dominiert. Das führt dazu, dass kurzfristig tatsächlich mit einem weiteren Anstieg gerechnet werden muss, der dann allerdings schnell wieder abflachen dürfte. Grund: Vor rund einem Jahr begann die Konjunkturkrise aufgrund der Coronapandemie und die Verbraucherpreise gingen dementsprechend in den Keller – und damit auch die Bezugsbasis für die Inflationsraten der kommenden Monate. Das heißt, selbst wenn in nächster Zeit die Inflation deutlich über 2 % steigen sollte, wird dies mehr ein rechnerischer Effekt (sogenannter Basiseffekt) sein als eine ernst zu nehmende Preissteigerung. Der Wegfall der im Corona-Jahr beschlossenen Mehrwertsteuersenkung sowie die neue CO₂-Steuer wirken speziell in Deutschland als Sondereffekte zusätzlich preistreibend.

Zudem ist der derzeitige Anstieg der Inflationsraten nicht breit angelegt, sondern konzentriert sich auf einige wenige Bereiche wie z. B. die Energie- bzw. Kraftstoffpreise.

Einige Marktbeobachter verweisen auf die im Zuge von Corona nochmals deutlich ausgeweitete Geldmenge. Die Notenbanken haben den Kapitalmärkten – und dabei insbesondere dem Bankensektor – in den letzten Jahren durch enorme Anleiheaufkäufe ohnehin schon

viel Liquidität zur Verfügung gestellt und dabei ihre Bilanzen aufgepumpt und dies jüngst noch einmal verstärkt. Mit dieser immensen Nachfrage nach Anleihen wollen sie die Renditen niedrig und damit die Refinanzierungsmöglichkeiten von Staaten, Unternehmen und Privatleuten günstig halten. Die Befürchtung, dass rasch wachsende Bilanzsummen der Notenbanken quasi automatisch zu Inflation führen, geht auf einen der ökonomischen Pioniere der Geldtheorie zurück, Milton Friedman. Nach dessen Quantitätstheorie ist Inflation immer ein monetäres Phänomen und immer die Folge einer steigenden Geldmenge. Wenn man sich die Historie aber anschaut, dann stimmt das seit 20 Jahren einfach nicht mehr. Die Geldmenge ist teilweise dramatisch gestiegen und trotzdem gab es in der Regel keine nennenswerte Inflation. Das liegt u. a. daran, dass die von der Liquiditätszufuhr begünstigten Banken diese Liquidität nur sehr bedingt als Kredite ausgereicht haben. Das Geld blieb also gewissermaßen in den Kapitalmärkten stecken und floss nicht in die Realwirtschaft. Ökonomen bezeichnen diesen Zusammenhang als „Liquiditätsfalle“.

Auch droht u. E. keine sogenannte Lohn-Preis-Spirale, die in der Historie oft zu stärkerer Inflation führte. Sie läuft wie folgt ab: Läuft eine Wirtschaft bei sehr niedriger Arbeitslosigkeit heiß, kommt es meist zu deutlich steigenden Löhnen. Den Lohndruck versuchen die Unternehmen dann über höhere Preise auf den Verbraucher abzuwälzen. Gleichzeitig sorgen die höheren Löhne dafür, dass die Bürger mehr Güter und Dienstleistungen nachfragen, was die Preise weiter ansteigen lässt. Neue Lohnforderungen entstehen und so entsteht die besagte Lohn-Preis-Spirale. Derzeit sind wir aber noch weit von einer voll ausgelasteten Wirtschaft und geringer Arbeitslosigkeit entfernt. Und auch die solche Inflationsspiralen oft beschleunigenden Lohnindexierungen (Kopplung der Löhne an die Inflation) sind heutzutage aus der Mode gekommen. Das liegt auch daran, dass die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften schon über längere Zeit hinweg gering ist.

Das spricht derzeit gegen eine Inflationsspirale



Rechnerische Normalisierung statistischer Sondereffekte



Inflationsanstieg nur in wenigen Bereichen



Gestiegene Geldmenge fließt mehrheitlich nicht in die Realwirtschaft



Keine Lohn-Preis-Spirale



Globaler Wettbewerb und technologischer Fortschritt



Vertrauen in die Geldpolitik und Währung

Der zunehmende globale Wettbewerb in Verbindung mit technologischen Fortschritten (Stichwort Digitalisierung) dürfte auf längere Sicht preisdämpfende Wirkungen haben.

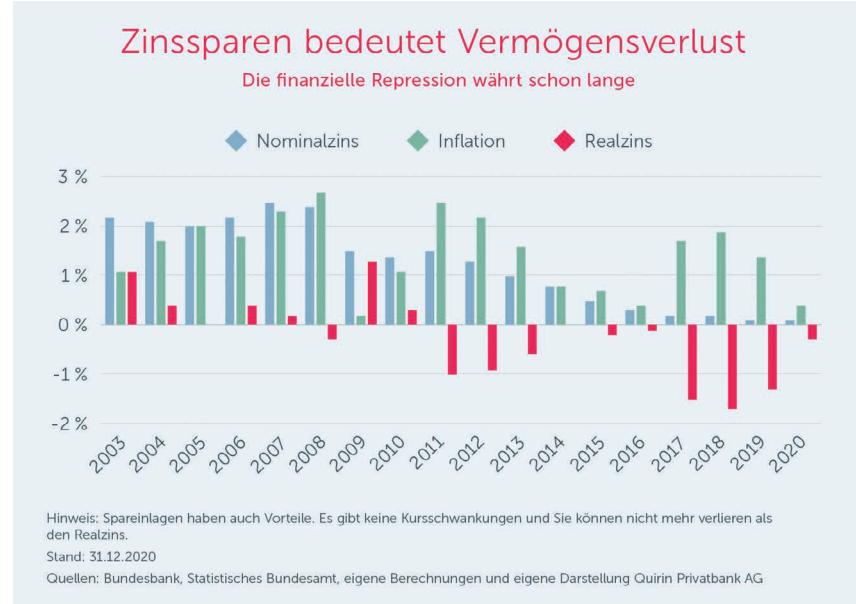
Nicht zuletzt droht u. E. auch vom gefährlichsten Gegner der Preisstabilität aktuell keine Gefahr. Wenn das Vertrauen der Bevölkerung in die Geldpolitik der Notenbanken und die Stabilität der Währung massiv schwinden würde, wären ernsthafte Inflationssorgen berechtigt. Aber trotz Pandemie und Rezession ist das Vertrauen in den Geldwert in der westlichen Welt weiterhin stark verankert. Das belegen übrigens auch die angesprochenen Inflationserwartungen der Marktteilnehmer.

An dieser Stelle möchten wir gerne betonen, dass man die aktuell anziehende Inflation auch mit Fug und Recht positiv bewerten kann – ist sie doch auch ein Ausdruck der Regeneration der gebeutelten Wirtschaft. Umgekehrt wäre es viel schlimmer. In einer Welt, in der die Preise flächendeckend fallen, müssten wir uns aktuell deutlich mehr Sorgen machen.

2. Auch unabhängig von der Inflationsentwicklung spricht derzeit wenig für deutlich steigende Anleiherenditen, die dem Aktienmarkt das Leben schwer machen würden.

An der extrem lockeren Geldpolitik dürfte sich auf mittlere und wahrscheinlich sogar auf längere Sicht kaum etwas ändern. Angesichts einer global rekordhohen Verschuldung werden die Notenbanken alle Hebel in Bewegung setzen, um stärkere Zins- bzw. Renditeanstiege zu verhindern.

Ein weiteres zuletzt immer wieder zu beobachtendes Phänomen sollte ebenfalls einen „Rendite-Bremsklotz“ darstellen. Je stärker die Renditen steigen, desto schneller und intensiver werden für den Anleihemarkt wichtige Anleger (Versicherungen, Pensionsfonds) beherzt zugreifen und damit zusätzliche Nachfrage entfachen. Sie tummeln sich aufgrund von Anlage-regularien vorwiegend auf der renditetechnisch recht ausgetrockneten Anleiheseite und sind für jede Gelegenheit dankbar, sich auch nur leicht positive Renditen sichern zu können.



Quelle Nominalzins: https://www.bundesbank.de/dynamic/action/de/statistiken/zeitreihen-datenbanken/zeitreihen-datenbank/759778/759778?listId=www_s510_be1

Quelle Inflation: [#abreadcrumb](https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?sequenz=tabellen&selectionname=611)

Wenn man wirklich ehrlich ist, weiß letztlich niemand mit Sicherheit, wie sich die Inflation und Anleiherenditen künftig entwickeln. Nur im Rückspiegel, in den wir allerdings naturgemäß erst in ein paar Monaten werden blicken können, lässt sich definitiv sagen, ob die derzeitigen Inflationsbefürchtungen berechtigt waren. Im Hier und Jetzt – beim Blick durch die unklare Windschutzscheibe gewissermaßen – ist es daher aus unserer Sicht viel wichtiger, ein Anlegerportfolio so aufzustellen, dass es sowohl gegen eine höhere als auch gegen eine weiter niedrige Inflationsrate gewappnet ist – und im Übrigen auch möglichst gut gegen weiter steigende Anleiherenditen. Der Schlüssel liegt in einer umfassenden und prognosebefreiten Diversifikation der Aktien- und Anleiheinvestments.

Das eigentliche Problem liegt ganz woanders

Wie eingangs angedeutet, gibt es jenseits aller Inflationspanik dennoch einen Aspekt, der Anlegern Sorgen bereiten sollte. In der herkömmlichen Berichterstattung über eine vermeintlich ausufernde Inflation wird suggeriert, dass man als Anleger erst dann ein Problem hat, wenn



sich die Inflation im Steigflug befindet. Dies ist aber ein Trugschluss. Denn schon bei moderaten Inflationsraten, wie in den letzten 10 Jahren in Deutschland, sieht sich speziell der Zinssparer (Spareinlagen, Tagesgelder & Co.) mit einem jährlichen realen Vermögensverlust konfrontiert. Das eigentliche Problem ist hierbei nicht die Teuerung an sich, sondern die Tatsache, dass die (nominalen) Sparzinsen nicht zuletzt aufgrund der lockeren Geldpolitik mittlerweile konsistent unterhalb der Inflationsrate liegen. Dies führt zu einem negativen Realzins und somit zu einem permanenten Kaufkraftverlust. Wer beispielsweise 2010 100.000 Euro aufs Sparbuch gelegt hat, kann sich heute nur noch Güter und Dienstleistungen im Wert von rund 92.600 Euro kaufen, da der reale Vermögenswert um ca. 7,4 % abgenommen hat. 7.400 Euro – das ist eine tolle Reise oder ein neues

Heimkino. Und das Perfide daran: Dieser Vorgang, der auch als finanzielle Repression bezeichnet wird, geschieht schleichend und bleibt oft vom Sparer unbemerkt.

Leider werden diese Zusammenhänge nach unserer Überzeugung auch in der Fachpresse zu selten erwähnt, wodurch die eigentliche Problematik verschleiert wird. Mit spitzer Feder immer wieder darauf hinzuweisen, wäre viel wichtiger, als Hiobsbotschaften über herbeigeredete Inflationskatastrophen zu verbreiten.



Oliver Deparade

Abteilungsdirektor
Private Banking
NL Hannover
Tel.: 0511. 12 35 87-18
oliver.deparade@quirinprivatbank.de

Unternehmensporträt

Über die Quirin Privatbank AG:

Die Quirin Privatbank AG unterscheidet sich von anderen Privatbanken in Deutschland durch ihr Geschäftsmodell: 2006 hat die Bank die im Finanzbereich üblichen Provisionen abgeschafft und berät Privatanleger ausschließlich gegen Honorar, wie es beispielsweise auch beim Architekten, Steuerberater oder Rechtsanwalt der Fall ist. Neben dem Anlagegeschäft für Privatkunden wird der Unternehmenserfolg durch einen zweiten Geschäftsbereich getragen, die Beratung mittelständischer Unternehmen bei Finanzierungsmaßnahmen auf Eigen- und Fremdkapitalbasis (Kapitalmarktgeschäft). Die Quirin Privatbank

„Das hohe Eigenengagement des Managements ist der Erfolgsfaktor für den angestrebten nachhaltigen Unternehmenserfolg.“

Karl Matthäus Schmidt, Vorstandsvorsitzender

hat ihren Hauptsitz in Berlin und betreut gegenwärtig rund 4,4 Milliarden Euro an Kundenvermögen in 13 Niederlassungen bundesweit. Im Privatkundengeschäft bietet die Bank Anlegern ein in Deutschland bisher einmaliges Betreuungskonzept, das auf kompletter Kostentransparenz und Rückvergütung aller offenen und versteckten Provisionen beruht.

www.quirinprivatbank.de

Der digitale Nachlass

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt. Dies betrifft auch Bereiche, für die oft noch keine ausreichende Sensibilität vorliegt: Gerade in kleineren Unternehmen liegen die Zugänge zu geschäftsrelevanten Online-Konten und IT-Systemen in den Händen der Geschäftsführung. Selten gibt es dabei einen geregelten Notfallplan für den Fall, dass diese plötzlich ausfällt. Um in so einer Situation handlungsfähig zu bleiben, gilt es auch hier, rechtzeitig vorzusorgen.



Die Digitalisierung der gesamten Geschäftswelt hat in den letzten Jahren zu einer Flut an elektronischen Daten geführt: E-Mail-Konten, Social-Media-Accounts, Blogs, Cloud-Software, Onlineshop-Systeme, Website-Hosting – die Liste der eingesetzten Programme ist in den meisten Unternehmen kaum mehr überschaubar. Vor allem in kleinen und mittelgroßen Unternehmen besteht nicht selten die Problematik, dass die Zugangsdaten zu besagten Systemen und Programmen in den Händen der Geschäftsführung konzentriert sind. Im Ernstfall des Ablebens einer Person aus der Führungsspitze kann das zu ernsthaften Problemen für die Firma führen. Umso wichtiger ist es, rechtzeitig auf die IT-getriebene Veränderung der Arbeitswelt zu reagieren und Notfallpläne für diesen Ernstfall zu erarbeiten. Denn die Digitalisierung macht die Wirtschaft auch immer schneller, sodass persönliche Umstände einzelner Akteure keinesfalls die Handlungsfähigkeit eines Unternehmens einschränken dürfen. Klare digitale Nachlassregelungen können dabei helfen, dass Firmen in jeder Situation handlungsfähig bleiben.

Zwar bieten Bestattungsunternehmen mittlerweile auch hierbei ihre Hilfe an, doch handelt es sich in den meisten Fällen um den privaten Bereich. Dennoch: Eine vom Berliner Start-up

Columba entwickelte IT-Technologie hilft bereits dabei, unbekannte Verträge aufzuspüren. Für die Geschäftsführung kleiner und mittlerer Unternehmen sollte aber im Optimalfall eine solche Software-Lösung nicht notwendig sein. Sie ist deshalb gut beraten, ihr Unternehmen so zu organisieren, dass es auch bei kurzfristiger Abwesenheit handlungsfähig bleibt. Das stellt die Existenz des Unternehmens sicher – und letztlich auch die Arbeitsplätze.

Rund 80 % der internetnutzenden Menschen haben ihr digitales Erbe noch gar nicht geregelt – so das Ergebnis einer repräsentativen Umfrage des Verbands Bitkom. Insbesondere die jüngste und älteste Generation wirkt hierbei naiv. 88 % der 14- bis 29-Jährigen und 96 % der Generation 65 plus haben sich noch gar nicht um ihren digitalen Nachlass gekümmert.

Ähnlich sieht dies in Unternehmen aus. Viele scheuen den Umgang mit dem digitalen Erbe und die Einsetzung von Erben oder Bevollmächtigten.



Was ist ein digitaler Nachlass?

Zum digitalen Nachlass gehören „alle Rechtsverhältnisse, Rechte und Pflichten des Erblassers im Zusammenhang mit IT-Systemen und die damit verbundenen elektronischen Daten (...)“ (Quelle: Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz). Dazu gehören nicht nur Daten aus sozialen Netzwerken, Konten mit persönlichen Daten wie Blogs oder Ähnliches, Spielkonten sowie erworbene Bonuspunkte oder Rabatte, sondern insbesondere auch Zugänge zu unternehmensrelevanten Online-Diensten wie Clouds, Website-Hosting, E-Mail-Verkehr, Buchhaltungssoftware etc.

Organisationsstruktur in kleinen und mittleren Unternehmen – ihre Herausforderungen

Insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen verfügen nicht über IT-Abteilungen, die für die adäquate Sicherung des digitalen Nachlasses sorgen. Größere Unternehmen hingegen

haben oftmals sogar spezielle Regelungen, die bestimmen, wer Zugriff auf welche Daten und Informationen hat, auf Passwörter oder Social-Media-Konten. Kleine und mittlere Unternehmen sind deshalb nicht immer auf Notfälle oder plötzlichen Tod vorbereitet. Digitale Hinterlassenschaften müssen von den Erben und Nachfolgern dann oft mühsam aufgespürt werden.

Worst-Case-Szenario

Kleinere und mittlere Unternehmen sind in den meisten Fällen eher hierarchisch aufgebaut, das heißt die Geschäftsführung hält die Fäden in der Hand. Ist im Todesfall keine Bevollmächtigung festgelegt, kann sich das Unternehmen schon bald Problemen gegenübersehen. Denn in der Regel ist laut AGB der Internetdienste aus Datenschutzgründen keinem Dritten der Zugriff auf einen Account erlaubt. Außenstehende haben damit lediglich die Möglichkeit der Stilllegung oder Löschung. Das kann weitere Probleme nach sich ziehen. Läuft z. B. eine Unternehmenspräsenz in den sozialen Medien ausschließlich über einen privaten Namen und es ist keinen anderen Personen ebenfalls Zugriff erteilt, verschwindet die Präsenz im Nirvana des World Wide Web.

Kleinere und mittlere Unternehmen sind in den meisten Fällen eher hierarchisch aufgebaut, das heißt die Geschäftsführung hält die Fäden in der Hand.

Ist im Todesfall keine Bevollmächtigung festgelegt, kann sich das Unternehmen schon bald Problemen gegenübersehen.

Selbst wenn aus unternehmerischer Sicht gar kein besonderes Interesse an der Fortführung der Accounts besteht, ist eine ordentliche Regelung wichtig. Denn im Todesfall werden die rechtlichen Pflichten mitvererbt, die mit der Verwaltung des Accounts oder der Website einhergehen. Werden diese Pflichten verpasst, kann dies zu empfindlichen Konsequenzen führen. Auch deshalb ist es wichtig, dass Dritte Zugang zum Account haben, um etwaige Anpassungen zeitnah vornehmen zu können. Dazu gehören auch Fragen des Urheberrechts, denn auch die Verantwortung für Urheberrechtsverletzungen wird mitvererbt.

Lösungswege, um den Worst Case zu vermeiden

Trennung von privatem und unternehmerischem Bereich

Elementarer Bestandteil bei der Vorbereitung eines digitalen Nachlasses ist die Ausstellung getrennter Vollmachten für den privaten und geschäftlichen Bereich. Dies erlaubt den Bevollmächtigten dann im Ernstfall die Handlungsfähigkeit des Unternehmens zu erhalten. Wichtige Voraussetzung für eine unproblematische Handhabung ist, schon im Vorfeld die Nutzung von Diensten strikt zu trennen. Dazu gehört z. B. die konsequente Unterscheidung

von geschäftlichen und privaten E-Mails. Wird dies nicht verfolgt, so können sich später Probleme beim Zugriff durch Dritte auftun, wenn geschäftliche E-Mails über einen privaten Account versendet wurden und diese unter den Datenschutz fallen.

Letztwillige Verfügung

Geschäftsleute können mithilfe ihres Testaments entscheiden, was nach dem Tod mit ihrem digitalen Nachlass passiert und wer Zugriff auf welchen Daten hat. Freilich bietet sich dies eher für den privaten Bereich an, weniger für das Unternehmen. Dennoch: Befindet sich das Unternehmen in Familienhand, bietet sich eine solche letztwillige Verfügung bzw. ein digitales Testament sicherlich an.

Auflistung von Zugangsdaten

Neben einer letztwilligen Verfügung ergibt es grundsätzlich Sinn, sämtliche Zugangsdaten und Anweisungen zu ihrer Handhabung in einem separaten Dokument zu sichern. Die Liste kann mithilfe eines Passwort-Managers verwaltet werden. Die simplen Hilfsprogramme in Form einer Software oder einer Online-Anwendung schützen die Zugangsdaten durch ein Masterpasswort, das im Todesfall weitergegeben werden muss. Das Masterpasswort kann





von einem von Berufswegen der Verschwiegenheit verpflichteten Rechtsanwalt, Steuerberater oder Notar verwahrt werden.

Gleichwohl kann die unkontrollierte Weitergabe sensibler Daten ebenso die Existenz des Unternehmens nachhaltig gefährden. Allein deshalb ist ein entsprechendes Konzept zur Administration von Passwörtern und anderer unternehmerischer Online-Daten erforderlich, um einen reibungslosen Ablauf stets zu gewährleisten.

Einsetzung von Erben

Befindet sich das Unternehmen in Familienhand, sind die Erben berechtigt, die Accounts zu verwenden. Sofern die nachfolgende Geschäftsführung nicht bereits Zugang hat, kann sie die Accounts weiter benutzen. Personen-daten müssen allerdings zwingend angepasst werden.

Bei sozialen Netzwerken beispielsweise ist das klassische Erbrecht anzuwenden. Das heißt, der digitale Nachlass wird dem Erbe von Gegenständen gleichgestellt. Kleine und mittlere Unternehmen, die inhabergeführt sind, sind in erster Linie davon betroffen. Hier wird der digitale Nachlass nicht nur zur Führungs-, sondern auch zur Erbsache. Für eine Aufrechterhaltung des Betriebs ist es gerade in diesen Fällen besonders wichtig, den digitalen Nachlass korrekt und rechtzeitig zu regeln. Daher sollte der digitale Nachlass umgehend abgeschätzt und entsprechende Erben bestimmt werden, die Zugang zu den Konten erhalten.

Konzept für den digitalen Nachlass

Um ein angemessenes Konzept auszuarbeiten, ist die Auswahl vertrauenswürdiger Erben maßgeblich. Dazu gehört auch ein sorgfältig ausgearbeitetes und durchdachtes Testament, das anwaltlich zudem auf seine juristische Korrektheit hin überprüft werden sollte.

Eine aktuelle Bestandsaufnahme zeigt, was den digitalen Nachlass eines Unternehmens ausmacht. Dazu gehören neben klassischen E-Mail-Konten auch Anbieter von Cloud-Speichern, Accounts auf den verschiedenen Social-Media-Plattformen sowie Konten bei anderen Service-Providern oder Onlineshops. Befindet sich die IT nicht im Haus, sondern wird von externen Dienstleistern übernommen und sind dadurch weitere Zugangsdaten erforderlich, sollten auch diese Informationen Teil der Bestandsaufnahme werden. Es ist grundsätzlich ratsam, Personenkonten in Firmenkonten umzuwandeln, sodass der Zugang im Todesfall einfacher ist.

Dabei ist es außerdem wichtig, festzulegen, wie im Krankheits- oder Todesfall mit den digitalen Zugängen verfahren werden soll. Dies erleichtert im Ernstfall den Umgang und die Handhabung deutlich. Der Zugriff auf die Konten muss gewährleistet sein und bei Eröffnung des digitalen Testaments an die Bevollmächtigten übergehen. Die Verwahrung kann mithilfe des oben bereits erwähnten Passwort-Managers erfolgen. Voraussetzung für eine reibungslose Funktion ist selbstredend die Aktualität der Passwörter. Geänderte Passwörter müssen deshalb umgehend im Passwort-Manager angepasst werden, ebenso müssen neu angelegte Accounts sofort aufgenommen werden.

Deshalb sollte in jedem Unternehmen gelten: Der digitale Nachlass ist Teil eines IT-Notfallplans, der jedwede Zugangsdaten inkludiert. Er sollte entsprechenden Vertrauenspersonen unter Berücksichtigung notwendiger Sicherheitsvorkehrungen zugänglich gemacht werden und so den digitalen Nachlass sicherstellen.

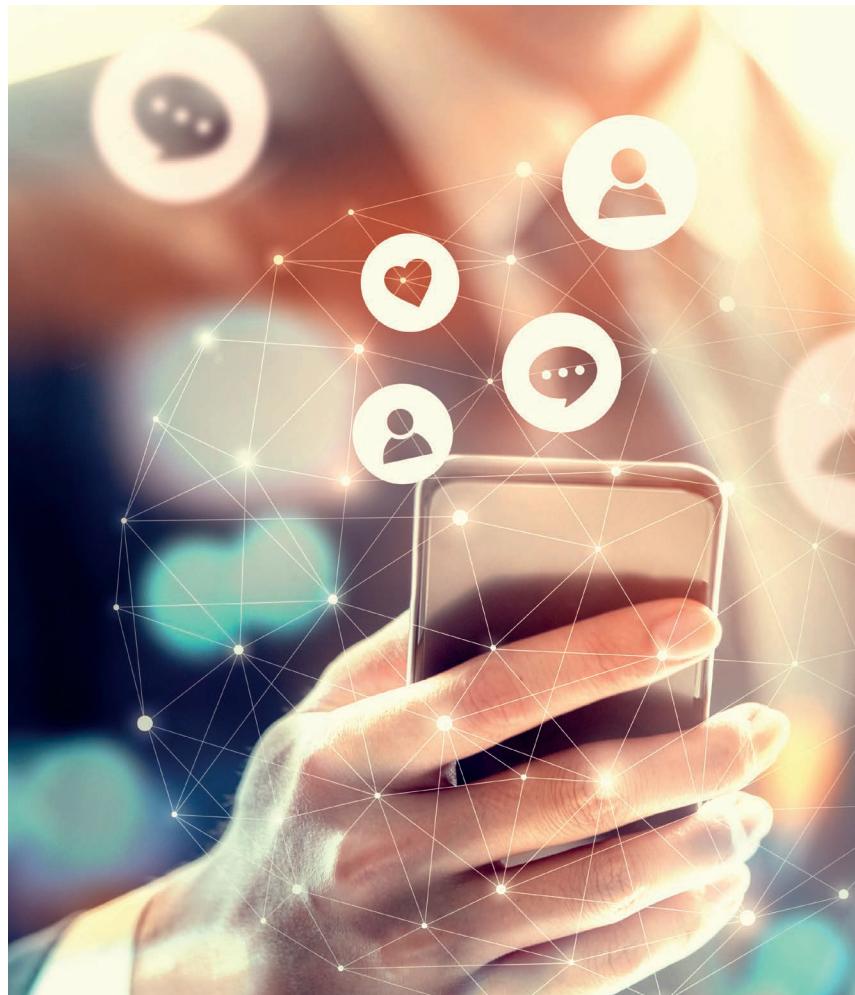
Bei Fragen sprechen Sie uns bitte an.

Digitale Zeitschlucker entschärfen

Mit zunehmender Digitalisierung der Arbeitswelt sind wir täglich einer Flut von digitalen Benachrichtigungen ausgesetzt. Was privat möglicherweise willkommen ist oder im schlimmsten Falle lediglich nervt, kann im geschäftlichen Bereich ein richtiger Zeitfresser mit handfesten Nachteilen sein. Um die Produktivität nicht zu gefährden, bedarf es Strategien, die digitale Nachrichtenflut zu zähmen.

Die digitale Nachrichtenflut kann zwar einerseits zu einer Erhöhung der Produktivität führen, andererseits stellt sie auch eine Bedrohung der Arbeitseffizienz dar. Der Grad zwischen Produktivitätssteigerung und Effizienzbedrohung ist schmal. Um sicherzustellen, dass digitale Medien tatsächlich als Instrumente der Produktivitätssteigerung eingesetzt werden, stellen Unternehmen idealerweise gewisse Regeln auf, um ihr Personal beim Einsatz dieser Medien zu unterstützen. Im Sinne von New Work sollten Unternehmen ihren Teams beim Thema des digitalen Medieneinsatzes ein grundsätzliches Vertrauen entgegenbringen.

Eine Studie der Wiesbaden Business School aus dem Jahr 2013 zeigte eine Steigerung der Produktivität für 39 % der Teilnehmer, wenn Social Media unternehmensintern genutzt wird. Jedoch werden die sozialen Plattformen von vielen Firmen auch als größtes Risiko für einen produktiven Arbeitsalltag gesehen. Die Grenze zwischen geschäftlicher und privater Nutzung ist schmal, die Gefahr für Ablenkungen groß. Soll Social Media andere Kommunikationsformen im Unternehmen ersetzen und jederzeit nutzbar sein, ist eine gute Selbstorganisation nötig. Daher sollten Unternehmen einen gemeinsamen Weg mit ihren Beschäftigten finden, wie digitale Medien nicht zu Zeitfressern, sondern zum Produktivitätsbooster werden.



Social Media, E-Mail, Messenger & Co

Sobald das Smartphone morgens zur Hand genommen wird, warten zahlreiche E-Mails, Kurznachrichten, Twitter- und Facebook-Posts darauf, gelesen zu werden. Berufstätige bekommen durchschnittlich etwa 30 E-Mails pro Tag, die beantwortet oder zumindest gelesen werden müssen. Dazu kommen oft über 50 WhatsApp-Nachrichten plus Facebook-, Instagram- und/oder Twitter-Beiträge, die angeschaut und „gelikt“ werden sollen. Nicht wenige nutzen schon die Zeit am Frühstückstisch dazu, sich auf den neusten Stand zu bringen. Inzwischen ist es fast unmöglich geworden, der digitalen Nachrichtenflut zu entkommen. Für die Beschäftigung mit den Mitteilungen werden nicht selten ein bis zwei Stunden täglich benötigt. Zeit, sich mental auf die eigentliche Arbeit einzustellen, bleibt kaum. Auch im Büro werden

oft die ersten zehn Minuten des Arbeitstages damit verbracht, sich mit Neuigkeiten auf den Social-Media-Kanälen zu versorgen oder die Antworten auf die bereits versendeten Nachrichten zu lesen.

Digitale Zeitschlucker sind ein Problem und viele Unternehmen konkurrieren mit Social Media & Co. um die Energie und Konzentration ihrer Beschäftigten – und damit um deren Produktivität. Sie sehen die Effizienz des Unternehmens gefährdet. Verbote bringen jedoch nichts. Studien haben sogar gezeigt, dass sie die Produktivität hemmen, da die Zufriedenheit der Mitarbeiter deutlich sinkt. Die Motivation für die Arbeit und die Identifikation mit dem Unternehmen leidet, wenn der Durst nach digitaler Konnektivität nicht gestillt werden darf. Firmen machen sich für neue Mitarbeiter deutlich attraktiver, wenn sie selbst auf Social-Media-Plattformen aktiv sind und diese auch unternehmensintern für die Kommunikation etablieren. Doch wie entgeht man der Ablenkungsfalle und schafft es, die private Nutzung während der Arbeitszeit gering zu halten?

Auswirkungen auf die Produktivität

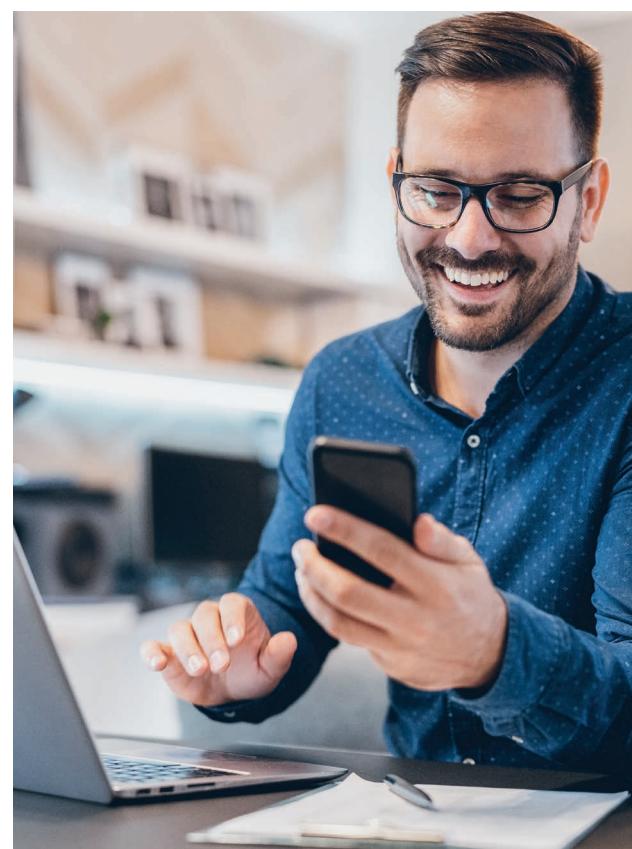
Immer mehr Unternehmen integrieren Social Media in den Arbeitsalltag und erlauben kurzzeitig private Internetsuchen vorzunehmen, soziale Plattformen zu konsultieren oder mit der Familie zu chatten. In der richtigen Dosis fördert dies die Zufriedenheit und die Produktivität. Zudem können Social-Media-Kanäle hilfreich sein, um neue Kontakte zu knüpfen und Personal zu rekrutieren. Führt die Social-Media-Nutzung jedoch häufig zu Ablenkung, hat das negative Auswirkungen.

Eine Umfrage aus den USA hat ergeben, dass über 50 % der Arbeitnehmer bis zu einer Stunde ihrer Arbeitszeit für Social-Media-Aktivitäten nutzen. Alle zwölf Minuten greift der Mensch nach seinem Smartphone, sagen Untersuchungen aus Großbritannien. Offenbar bieten Facebook, WhatsApp und YouTube das größte Ablenkungspotenzial. Die Folge ist klar: Reduziert sich die Zeit, die für die Arbeit genutzt wird, sinkt auch die Produktivität. Weiterhin

bemängeln viele, dass die ständige Ablenkung durch neue Nachrichten die Aufmerksamkeitsspanne, zu der ein Mensch fähig ist, kontinuierlich und dauerhaft vermindert. Aufgaben, die längere Konzentrationsphasen erfordern, könnten in Zukunft Schwierigkeiten bereiten.

Der digitalen Nachrichtenflut entkommen: Methoden der Selbstorganisation

Interne Schulungen können helfen, die Probleme des Effizienzverlusts anzugehen. Lehrgänge zur Verbesserung der Selbstwahrnehmung können die Gefahr des Zeitverlustes und der Produktivitätssenkung vermindern. Zeitfallen, wenig zielführende Aufgaben und Ablenkungen werden schneller als solche erkannt und können bewusst vermieden werden. Nützlich ist auch, die wichtigsten Produktivitätshemer zu identifizieren und Lösungsvorschläge anzubieten oder diese gemeinsam zu erarbeiten. Schluckt zum Beispiel die Beantwortung zahlreicher E-Mails zu viel Zeit, können



feste Zeitfenster etabliert werden, in denen sich ausschließlich dieser Aufgabe gewidmet wird. Zusätzlich sollte eine Einteilung nach Priorität erfolgen, sodass wichtige Nachrichten zuerst abgearbeitet werden.

Nicht jede Methode des Zeitmanagements und der Selbstorganisation ist für jeden gleich wertvoll. Zunächst sollte herausgefunden werden, welche Methode der eigenen Arbeitsweise und Persönlichkeit entgegenkommt. Manche Menschen arbeiten beispielsweise hervorragend mit einem Timer, andere setzen die zeitliche Frist zu sehr unter Druck und sie denken eher an den Countdown als an die Aufgabe, die es zu erledigen gilt. Haben Sie die richtige Methode für sich entdeckt, werden Sie sehen, wie schnell Sie wieder zu mehr Produktivität gelangen.

Produktivitätshacks: Methoden für ein effektives Zeitmanagement

Selbstbeobachtung: der erste Schritt zu mehr Produktivität

Wer wissen möchte, welche Aufgabe täglich wie viel Zeit schluckt, kann eine Selbstbeobachtung durchführen. Dies ist oft der erste Schritt

zu mehr Produktivität. Die Beobachtung der eigenen Zeitnutzung sollte mindestens über zwei Tage, besser jedoch über eine Woche erfolgen. Dabei wird dokumentiert, wann mit einer Aktivität begonnen wird und wann sie beendet ist. Die meisten Menschen sind überrascht, wie viel Zeit sie täglich mit (unproduktiven) Social-Media-Aktivitäten oder dem Lesen von Werbe-mails verlieren. Etwa drei Stunden pro Tag sind der Durchschnitt.

Feste Zeiten für die Nutzung von Social-Media-Kanälen einrichten

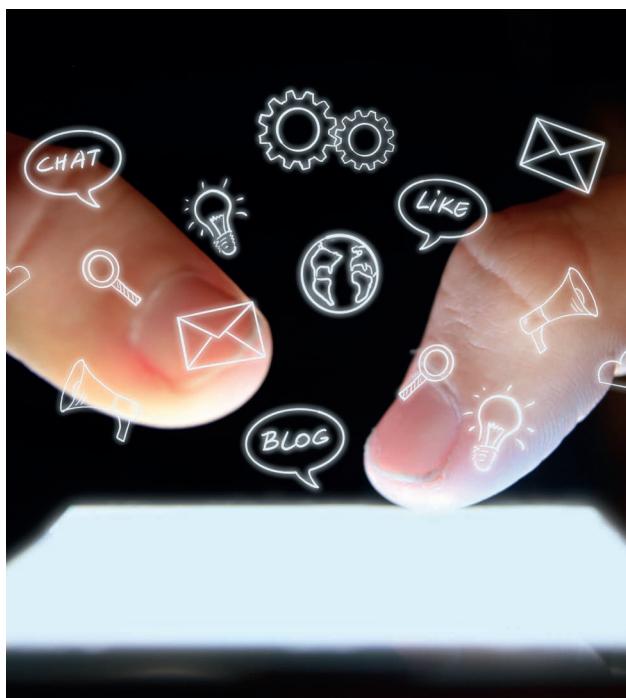
Profile auf sozialen Plattformen auf einem aktuellen Stand zu halten und kontinuierlich Präsenz zu zeigen, um Follower zu halten, kostet Zeit. Hier hilft es, feste Zeiten einzurichten, in denen die Updates geschrieben werden. Ob das zwei Stunden jeden Samstag sind oder täglich zwanzig Minuten nach der Arbeit macht im Prinzip keinen Unterschied. Wichtig ist, dass der Zeitrahmen eingehalten und effektiv genutzt wird. Profilbesucher gewöhnen sich schnell an die neue Frequenz und werden akzeptieren, dass die Erreichbarkeit nicht jederzeit gegeben ist.

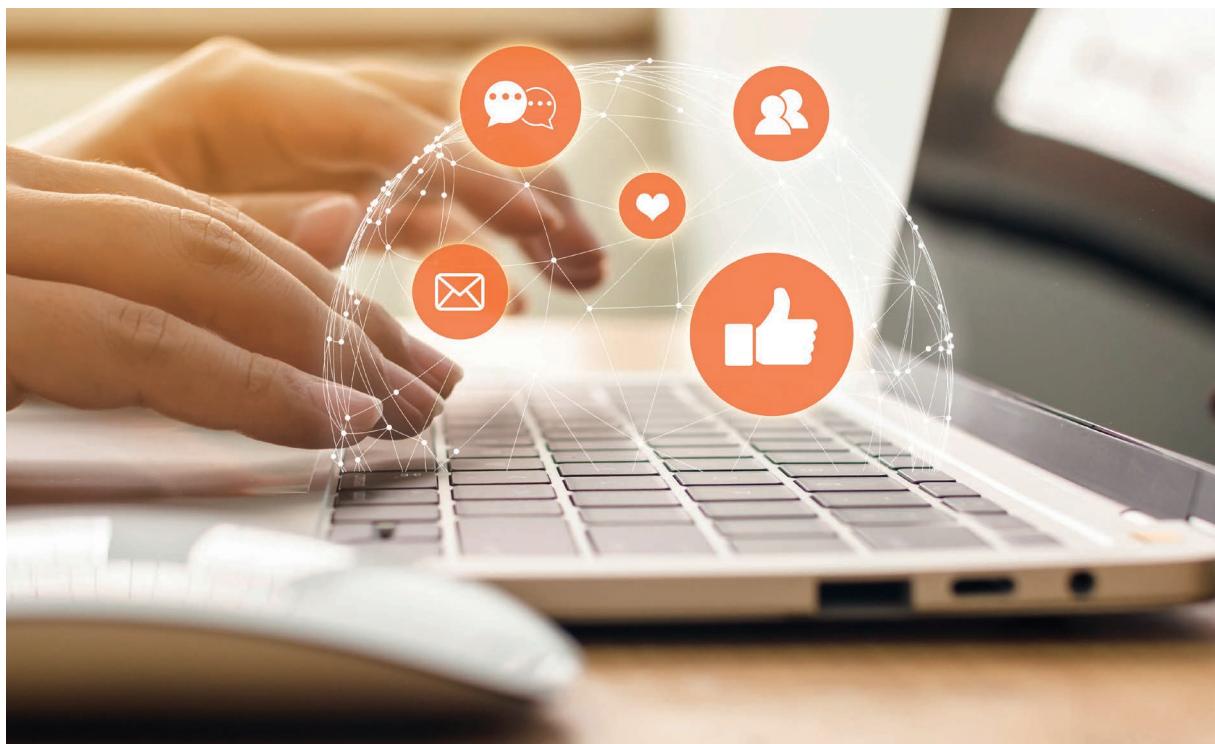
Freunde und Familie über Arbeitszeiten informieren

Wird man auch während der Arbeitszeit kontinuierlich mit privaten WhatsApp-Nachrichten bombardiert, kann es nötig werden, ein paar Regeln aufzustellen. Liegt das Smartphone auf dem Schreibtisch und blinkt ständig der Bildschirm, weil eine neue Mitteilung eingegangen ist, schaut man sich diese üblicherweise auch an. Oft beantwortet man sie sogar. Die Konzentration wird gestört und die Arbeit ist unterbrochen. Wer dies vermeiden möchte, sollte Freunde und Verwandte über seine Arbeitszeiten informieren und sie bitten, in dieser Zeit nur in Notfällen Kontakt aufzunehmen.

App-Timer konfigurieren und nutzen

App-Timer sind sinnvolle Hilfsmittel, um die Nutzung digitaler Kanäle einzuschränken. Wer für eine bestimmte Zeit konzentriert arbeiten





möchte, wählt sie, um Social-Media- oder Nachrichten-Apps für diesen Zeitraum zu deaktivieren. Schon allein das Wissen, dass solche Apps für einen festgelegten Zeitraum nicht nutzbar sind, hilft dabei, sich wieder auf arbeitsrelevante Aufgaben zu fokussieren.

Die Pomodoro-Technik

Einige Studien haben gezeigt, dass kurze Ablenkungen zwischen arbeitsintensiven Phasen die Produktivität steigern und innovative Ideen fördern können. Menschen, die sich in einem solchen Schema wohlfühlen, erfahren eine Effizienzsteigerung mit der Pomodoro-Technik. Hierbei wird mit einer Stoppuhr gearbeitet. Es erfolgt ein kontinuierlicher Wechsel zwischen 25-minütigen konzentrierten Arbeitsphasen und fünfminütigen Pausen. Andere Menschen dagegen arbeiten effektiver, wenn sie in einen Flow-State geraten. Für sie wäre die ständige Unterbrechung der Konzentration kontraproduktiv.

E-Mail-Account aufräumen

Schnell passiert es, dass man sich für den einen oder anderen Newsletter angemeldet hat. Viele E-Mails bevölkern so täglich das Postfach und ringen mit schlagzeilenverdächtigen Betreff-

zeilen um die Aufmerksamkeit. Stellen Sie fest, dass Sie regelmäßig auf solche Newsletter klicken, sollten Sie sich fragen, welche der Nachrichten relevante Informationen enthalten. Alle anderen Newsletter dürfen abgemeldet werden. Wer auf bestimmte „Nachrichtenbriefe“ nicht verzichten möchte, kann sich verschiedene Ordner einrichten. So werden automatisch wichtige von weniger wichtigen Mitteilungen getrennt.

Erkennen, wann Social Media und Informationsbedarf zur Sucht werden

Dass die Nutzung von Social Media zur Sucht werden kann, die unproduktives Verhalten nach sich zieht, ist bekannt. Schon das Öffnen einer Werbemail kann zu einer Dopamin-Ausschüttung führen, was ein Belohnungsempfinden auslöst. Das gute Gefühl lässt jedoch schnell nach und es wird nach der nächsten Mitteilung gesucht. Wer zu häufig pro Tag nach dem Smartphone greift, um sich zu versichern, dass auch keine Nachricht verpasst wird, sollte sich fragen, ob vielleicht eine Sucht dahintersteckt und frühzeitig eingreifen.



Bei Fragen sprechen Sie uns bitte an.

„Mach was Vernünftiges, Kind!“ Welche Berufe haben eine rosige Zukunft und welche nicht?

Wer vor einigen Jahren vorhergesagt hätte, dass sich Millionen von Menschen ihren Lebensunterhalt damit verdienen, Produkte in Videos zu bewerben, Kommentare in sozialen Netzwerken zu moderieren und andere Personen im eigenen Auto zu befördern, wäre wahrscheinlich als Spinner abgetan worden. Heute sind Influencer, Social-Media-Manager und Uber-Fahrer ganz normale Berufe für Menschen verschiedenster Generationen.

Die Frage, was aus ihren Kindern einmal werden soll, bewegt die meisten Eltern von der frühen Jugend ihres Nachwuchses an. Doch zu keinem Zeitpunkt in der Geschichte der Arbeitswelt war die Antwort auf diese Frage so kompliziert. Berufe, die jahrzehntelang als krisensicher galten und ein gesichertes Einkommen garantierten, geraten durch die voranschreitende Digitalisierung und Robotisierung ganzer Branchen zunehmend in Bedrängnis. Gleichzeitig entstehen jedes Jahr so viele neue Berufe und Berufsbilder wie noch nie zuvor.

Erfahren Sie im Folgenden, welche Berufsgruppen und Branchen in Zukunft auf der Gewinner- und welche auf der Verliererseite stehen werden. Dass alle Berufe durch den Einsatz von Computern, Robotern, künstlicher Intelligenz und sonstigen technischen Errungenschaften einem mehr oder weniger massiven Wandel unterliegen, steht fest. Die Frage ist, wie sie auf diesen Wandel reagieren.



Welche Berufe sind in Zukunft bedroht?

Der Unterschied zwischen Tieren und Berufen ist gar nicht so groß, wie man denken mag: Die Liste der bedrohten Arten ist in beiden Bereichen sehr lang. Wir konzentrieren uns deshalb exemplarisch auf einige Branchen, deren Zukunft durch die Digitalisierung massiv bedroht ist.

Berufe, die mit Papier zu tun haben

Das größte Opfer der Digitalisierung ist das Papier. Die Zeiten, in denen Menschen zu Hause die Kataloge von Versandhäusern durchgeblättert, in Reisebüros in den Broschüren von Touristikunternehmen geschmökert und



in Bus und Bahn eine Zeitung gelesen haben, gehören zunehmend der Vergangenheit an. Die fortschreitende Digitalisierung ersetzt das Papier durch den Bildschirm und die drahtlose Kommunikation. Die Folge ist, dass alle Berufe rund um die Herstellung und den Verbrauch von Papier gefährdet sind – angefangen von Holzfällern über Arbeiter in Papierfabriken und Briefträger bis hin zu Zeitungsreportern.

Berufe im Reisebereich

Wie die Zukunft der Tourismusbranche nach der Coronapandemie aussieht, kann derzeit niemand vorhersagen. Klar ist jedoch, dass seit Jahren bestehende Trends in der Reisebranche durch Corona und Digitalisierung

beschleunigt werden. So wird sich das Sterben von klassischen Reisebüros voraussichtlich mit erhöhtem Tempo fortsetzen. Lediglich Reisebüros mit einem sehr hohen Beratungsniveau, die ihren Kunden gegenüber Angebote im Internet einen tatsächlichen Mehrwert liefern, werden in Zukunft eine Überlebenschance haben. Auch lange Zeit als krisensicher angesehene Jobs in der Luftfahrtbranche sind im Zuge der Coronapandemie akut bedroht. Doch nicht nur das Virus sorgt für eine Verringerung des Flugaufkommens, auch das steigende Umweltbewusstsein und die verbesserte Wettbewerbsfähigkeit der Bahn sorgen dafür, dass immer mehr Menschen Flugreisen kritisch gegenüberstehen.

Berufe, die von Computern und Robotern übernommen werden können

Während einige Branchen bereits seit Jahren mit den Auswirkungen der Digitalisierung zu kämpfen haben, bekommen viele Branchen deren Folgen erst seit Kurzem zu spüren. Grund dafür ist, dass nicht nur das Tempo der Digitalisierung zunimmt, sondern auch der Tiefgang der technologischen Entwicklung. Das in diesem Zusammenhang wohl am häufigsten angeführte Stichwort ist „Künstliche Intelligenz“. Waren Computer und Maschinen noch vor einigen Jahren ausschließlich in der Lage, relativ einfache und monotone Tätigkeiten auszuführen, können computerisierte Systeme und Anlagen heutzutage intelligente und komplexe Aufgaben übernehmen. Die Siege von Computern gegen den Menschen in Intelligenz- und Strategiespielen wie Schach oder Go ist nur die Spitze eines Eisbergs, der in naher Zukunft auf zahlreiche Branchen zurollt.

Auch dort, wo sich die meisten Berufstätigkeiten derzeit noch in Sicherheit wähnen, werden Digitalisierung und Robotisierung in den kommenden Jahrzehnten einen massiven Wandel der Arbeitswelt verursachen. Wie viele Jobs dadurch bedroht sind und wie schnell sich dieser Wandel vollziehen wird, ist Gegenstand zahlloser Studien. Einige Analysen gehen davon aus, dass bereits in den beiden nächsten

Jahrzehnte knapp die Hälfte aller Jobs durch Computer und Roboter übernommen werden könnten.

Das in den Medien präsenteste Beispiel ist das autonome Fahren. Systeme zur Selbststeuerung von Fahrzeugen haben inzwischen ein Niveau erreicht, bei dem die Unfallwahrscheinlichkeit geringer ist als bei einem von Menschen gesteuerten Fahrzeug. Folglich ist es nur noch eine Frage der Zeit, bis selbstfahrende Autos, Busse, Lastwagen und Bahnen auf den Markt kommen. Diese Entwicklung wird bereits in naher Zukunft dafür sorgen, dass ganze Berufsgruppen nicht mehr existieren werden. Heute geborene Kinder werden wahrscheinlich nie in ihrem Leben ein Auto selbst steuern, in

einem Bus mit Busfahrer sitzen oder auf der Autobahn einen Lkw mit einem Brummifahrer am Lenker überholen.

Welche Berufe haben eine goldene Zukunft?

Wo es Verlierer gibt, gibt es auch Gewinner. Allen voran ist die IT-Branche der große Profiteur der Digitalisierung. Aber auch einige andere Branchen müssen die Digitalisierung nicht fürchten oder profitieren sogar durch sich dadurch eröffnende Möglichkeiten.

Berufe in der Kranken- und Altenpflege

Im Gegensatz zu ärztlichem Personal haben Berufstätige in der Kranken- und Altenpflege





eine goldene Zukunft vor sich. Bereits heute ist die Personalknappheit in dieser Berufsgruppe so groß, dass sich die Arbeitsbedingungen und auch die Bezahlung von Pflegekräften langsam, aber stetig verbessern. Auch müssen sich Pflegekräfte (derzeit) keine Sorgen in Bezug auf die Digitalisierung und Robotisierung machen. Zwar laufen in Asien erste Tests mit dem Einsatz von Robotern als Pflegekräfte, doch der Tag, an dem eine Maschine eine alten oder kranken Menschen zu Hause oder in einem Altenheim versorgt, ist noch fern. Berufstätige in der Alten- und Krankenpflege können somit unbeschwert ihrer beruflichen Zukunft entgegensehen.

Berufe in der Bildung und Erziehung

Auch das Bildungs- und Erziehungswesen zählt zu den Bereichen, denen eine goldene Zukunft vorausgesagt wird. Lehr- und Erziehungskräfte werden allerorten händeringend gesucht. Die pädagogischen Berufe gehören zu den Gewinnern der Digitalisierung. Sie ermöglicht ihnen völlig neue Möglichkeiten der Wissensvermittlung, ohne gleichzeitig ihre Jobs zu bedrohen. Dass eines Tages ein Roboter vor einer Klasse steht, geschweige denn eine Kindergruppe im Griff hat, ist (noch) völlig unvorstellbar.

Berufe in der IT

Agile Coach, Data Scientist, Site Reliability Engineer – die Liste neuartiger Berufsbezeichnun-

gen in der IT wird von Jahr zu Jahr länger. Kein Wunder, durchdringt die Informationstechnik doch inzwischen unseren gesamten beruflichen und privaten Alltag. Wer seinem Kind einen Tipp in Bezug auf eine sichere Zukunft geben möchte, sollte ihm deshalb einen Beruf mit starkem IT-Bezug nahelegen. Egal, ob Softwareentwickler, App Developer oder Webmaster – alle Berufe, die mit der Digitalisierung unserer Lebenswelt zu tun haben, werden auch in den kommenden Jahrzehnten gebraucht werden. Vor allem Berufe in den Zukunftsfeldern künstliche Intelligenz und Big Data (Analyse großer Datenmengen) dürfen sich auf goldene Zeiten einstellen.

Welche Berufe müssen sich wandeln?

Neben Gewinnern und Verlierern der Digitalisierung existieren zahlreichen Branchen, die weder der einen noch der anderen Seite zugeordnet werden können. Trotzdem unterliegen die Berufe in diesen Branchen einer einschneidenden Transformation, die in Zukunft zu einem neuen Zusammenspiel von Mensch und Maschine führen wird.

Berufe in Banken und Versicherungen

Über viele Jahrzehnte galten Jobs im Banken- und Versicherungswesen als Inbegriff eines dauerhaft sicheren Arbeitsplatzes. Generationen von Eltern vermittelten ihren Kindern die Idee, dass ein Job als Bank- oder Versicherungskaufmann die beste Grundlage für ein solides Arbeitsleben ist. Doch diese Idee ist in den letzten Jahren gehörig ins Wanken geraten. Wie kaum eine andere Branche hat die Digitalisierung die Finanz- und Versicherungswirtschaft einem gravierenden Wandel unterworfen. Viele Dienstleistungen in Banken und Versicherungen, die noch vor wenigen Jahren manuell oder mit Unterstützung eines Mitarbeiters abliefern, sind heute vollständig digitalisiert:

- Der gesamte Zahlungsverkehr wird inzwischen digital abgewickelt.
- Konsumenten vergleichen und schließen Versicherungen online ab.



- Die Tage des Bargelds scheinen ebenfalls gezählt.
- Sogenannte Robo-Advisors kümmern sich um die Geldanlage von Kunden.
- Mit Internet-Banken und -Zahlungsdienstleistern sind völlig neue Geschäftsmodelle entstanden.

Vor diesem Hintergrund haben Berufe im Banken- und Versicherungswesen ein völlig neues Profil als noch vor wenigen Jahren. Bank- und Versicherungskaufmänner sind out – Mitarbeiter mit IT-Know-how sind in.

Berufe im ärztlichen Dienst

Wer ärztlichem Personal zu vermitteln versucht, dass ihre Tage als Berufstätige bald vorbei sein könnten, wird im Regelfall nur ein ungläubiges Lächeln ernten. Schließlich zählt ärztliches Fachpersonal zu denjenigen Berufsgruppen, die aufgrund ihres umfassenden theoretischen und praktischen Wissens, ihres handwerkli-

chen Geschicks und ihres persönlichen Bezugs zu Patienten am wenigsten durch Maschinen ersetzt werden können. Doch diese Ansichtsweise könnte sich schon bald als Trugschluss erweisen, denn die Medizin gehört zu denjenigen Bereichen, in denen die Digitalisierung die größten Fortschritte macht. Vor allem die praktischen Einsatzmöglichkeiten von künstlicher Intelligenz sind in der Medizin nahezu grenzenlos. Aufgrund der enormen Mengen und hohen Komplexität von Daten in dieser Disziplin, sind Computer wesentlich besser für den Einsatz prädestiniert als Menschen. In vielen Bereichen, beispielsweise bei der Erkennung bestimmter Krebsarten, erzielen Computer bereits heute deutlich bessere Diagnoseergebnisse als ihre menschlichen Pendants. Für Neurologen und andere ärztliche Fachrichtungen brechen in den kommenden Jahrzehnten ungemütliche Zeiten an. Ärztliches Fachpersonal wird sich in Zukunft wesentlich stärker daran gewöhnen müssen, mit Computern zusammenzuarbei-



ten und häufiger als in der Vergangenheit der Technik den Vortritt zu lassen. Der Tag, an dem man als Patient in eine Maschine steigt, um sich von Kopf bis Fuß untersuchen zu lassen, ist noch fern. Doch er wird kommen – nicht nur in Science-Fiction-Filmen.

Berufe im Steuer- und Rechtswesen

Auch Angehörige rechts- und steuerberatender Berufe zählen in der allgemeinen Wahrnehmung zu denjenigen Berufsgruppen, die von der Digitalisierung wenig zu befürchten haben. Die dahinterliegende Argumentation ist ähnlich wie bei ärztlichem Personal: Das umfassende Fachwissen, die Komplexität der Beratungstätigkeit und der persönliche Bezug zu den Mandanten können nicht in vergleichbarer Weise durch computerisierte Systeme dargestellt werden, so die vorherrschende Meinung. Doch die rasanten Fortschritte der Digitalisierung im Steuer- und Rechtswesen lassen diese Meinung als immer weniger haltbar erscheinen. Studien zufolge könnten Computer mehr als drei Viertel aller Rechtsfälle in gleicher Qualität lösen wie menschliche Rechtsberater. In der steuerlichen Beratung könnte die Quote ähnlich hoch sein.

Die Angehörigen der rechts- und steuerberatenden Berufe müssen sich vor diesem Hintergrund auf eine massive Transformation ihres Berufs in den kommenden Jahrzehnten einstellen. Die HSP GRUPPE hat diese Transformation seit Langem erkannt und ihr Geschäftsmodell proaktiv weg von der reinen Deklaration hin zur Beratung von Mandaten umgestellt. Stand früher die Erfassung der Daten an erster Stelle, hat heute deren Interpretation Vorrang. Die Mitarbeiter der HSP GRUPPE sehen sich deshalb nicht als fiskalische Datenverwalter, sondern vielmehr als Berater in allen finanziellen und wirtschaftlichen Belangen.

Welche Qualitäten sind in Zukunft gefragt?

Aufgrund der massiven Transformation des Arbeitsmarktes in den kommenden Jahrzehnten müssen sich die jüngeren Generationen

völlig neue Qualitäten aneignen, um fit für ihr Berufsleben zu sein. Die Zeiten, in denen der Abschluss einer einzelnen berufsbezogenen Ausbildung ausreichte, um bis zur Rente in einem bestimmten Beruf tätig zu sein, gehören der Vergangenheit an. Die Jugend von heute muss sich darauf einstellen, im Laufe ihrer Karriere eine Vielzahl verschiedener beruflicher Stationen zu durchlaufen. Dies hat zur Folge, dass junge Menschen zukünftig weniger einen

Die Jugend von heute muss sich darauf einstellen, im Laufe ihrer Karriere eine Vielzahl verschiedener beruflicher Stationen zu durchlaufen. Dies hat zur Folge, dass junge Menschen zukünftig weniger einen bestimmten Beruf erlernen werden, als sich ein Set an Fähigkeiten für die gesamte Karriere anzueignen.

bestimmten Beruf erlernen werden, als sich ein Set an Fähigkeiten für die gesamte Karriere anzueignen. Wo früher der Erwerb konkreter Kompetenzen im Vordergrund stand, wird in Zukunft die Art und Weise entscheidend sein, wie man sich schnell und effizient Wissen aneignet. Eine zentrale Rolle werden auch psychologische Aspekte spielen, wie beispielsweise die Veränderungsbereitschaft. Nur wer in Zukunft die Bereitschaft und den Willen zeigt, das Tempo der Digitalisierung mitzugehen, wird langfristig eine gute Perspektive auf dem Arbeitsmarkt haben – in welchem Beruf auch immer.

Wie sieht die Zukunft der Ausbildung aus?

Hochschulen in Deutschland und in aller Welt reagieren auf den enormen Transformationsprozess der Arbeitswelt mit einer beispiellosen Fragmentierung der Ausbildungswege. Für fast jedes neue Berufsbild gibt es in kürzester Zeit eine (mehr oder weniger) passende Ausbildung. Die jährliche Zunahme an neuen Studien- und Ausbildungsgängen hat inzwischen inflationäre Ausmaße angenommen. Für Studenten und Azubis bringt das zwar den Vorteil mit sich, sich immer gezielter auf bestimmte Berufsbilder spezialisieren zu können. Doch dieser Vorteil kann sich in einer schnellen Arbeitswelt rasch in einen Nachteil verwandeln. Spezialisten werden möglicherweise in Zukunft im Laufe ihrer Karriere eine oder mehrere zusätzliche Ausbildungen benötigen. Lebenslanges Lernen und „Training on the Job“ werden in den kommenden Jahrzehnten viel mehr sein als Schlagworte.

Fazit: Die Zukunft ist schnell und facettenreich

Die Arbeitswelt der Zukunft wird voraussichtlich nicht viel Ähnlichkeit mit jener der Vergangenheit aufweisen. Digitalisierung und Robotisierung werden ganze Branchen auf den Kopf stellen – darunter auch viele, die bislang von den Auswirkungen der digitalen Revolution verschont geblieben sind. Zahlreiche heute existierende Berufsbilder werden bereits in naher Zukunft verschwinden. An ihre Stelle treten neue Berufe, die aufgrund des schnellen technologischen Wandels kaum vorhersehbar sind. Für die heute junge Generation ist dies Fluch und Segen zugleich. Nie zuvor in der Geschichte hatten junge Menschen die Qual der Wahl zwischen so vielen verschiedenen Berufsmöglichkeiten. Doch ebenso war noch nie zuvor die Unsicherheit so groß, ob die Berufswahl eine dauerhaft gute Entscheidung war.



Bei Fragen sprechen Sie uns bitte an.



HSP₊STEUER®
SCHWERIN • WISMAR • GÜSTROW

HSP₊CONCEPT®
WISMAR • SCHWERIN

HSP₊RECHT®
SCHWERIN • WISMAR • GÜSTROW

**Herz. Stärke.
Partnerschaft.**

**Für Ihre Zukunft.
Für Ihren Erfolg.**

HSP₊GRUPPE®

Geschäftsführer und Berufsträger



Dipl.-Kfm. (FH)
Torsten Wild
Steuerberater
Geschäftsführer
📞 03 85. 744 04-0
✉️ t.wild@hsp-steuer.de



Dipl.-Kaufmann
Jens Reinke
Steuerberater
Geschäftsführer
📞 03 85. 744 04-0
✉️ j.reinke@hsp-steuer.de



Dipl.-Kfm. (FH)
Jan-Henrik Leifeld
Steuerberater, Rechtsanwalt,
Fachanwalt für Steuerrecht
📞 03 85. 744 04-0
✉️ j.leifeld@hsp-steuer.de



Kristina Wild
Steuerberaterin
📞 03 85. 744 04-0
✉️ k.wild@hsp-steuer.de

Mitarbeiter Schwerin



Caroline Abel
Steuerfachangestellte, Lohn- und Gehaltsbuchhalterin
📞 03 85. 744 04-0
✉️ c.abel@hsp-steuer.de



Niklas Atorf
Consultant Digitalisierung
Prozessmanagement
📞 03 85. 744 04-0
✉️ n.atorf@hsp-steuer.de



Sabine Buck
Ingenieurökonom,
Betriebswirt für Informationsmanagement
📞 03 85. 744 04-0
✉️ s.buck@hsp-steuer.de



Anita Colberg
Steuerfachangestellte, Bilanzbuchhalterin
📞 03 85. 744 04-0
✉️ a.colberg@hsp-steuer.de



Sabrina Malenke
Steuerfachangestellte, Gepr. Betriebswirtin
(IILS), Strategieberaterin
Zertifizierte Fachkraft für die Einkommen-
steuererklärung (IFU/ISM)
📞 03 85. 744 04-0
✉️ s.malenke@hsp-steuer.de



Sabrina Meisch
Sekretariat
📞 03 85. 744 04-0
✉️ s.meisch@hsp-steuer.de



Silvia Meyer
Steuerfachangestellte
📞 03 85. 744 04-0
✉️ s.meyer@hsp-steuer.de



Juliane Pansch
Leiterin Verwaltung,
Zertifizierte Fachkraft für die
Digitalisierung der Kanzlei (IFU/ISM)
📞 03 85. 744 04-0
✉️ j.pansch@hsp-steuer.de



**Diplom-Kauffrau
Annette Schuster**
📞 03 85. 744 04-0
✉️ a.schuster@hsp-steuer.de



Daniela Schwarz
Steuerfachangestellte, Bilanzbuchhalterin
📞 03 85. 744 04-0
✉️ d.schwarz@hsp-steuer.de



Carmen Warias
Steuerfachangestellte, Steuerfachwirtin
📞 03 85. 744 04-0
✉️ c.warias@hsp-steuer.de



Justyna Urszula Steinka
Auszubildende Steuerfachangestellte,
Verwaltungsfachangestellte
📞 03 85. 744 04-0
✉️ j.steinka@hsp-steuer.de



Oskar Kotte
Auszubildender Steuerfachangestellter
📞 03 85. 744 04-0
✉️ o.kotte@hsp-steuer.de



Mitarbeiter Wismar

**Carolin Grams**

Steuerfachangestellte

📞 0 38 41. 49 60-0

✉ c.grams@hsp-steuer.de

**Sabine Kendziorra**

Steuerfachangestellte

📞 0 38 41. 49 60-0

✉ s.kendziorra@hsp-steuer.de

**Aline Pieck**Steuerfachangestellte,
Lohn- und Gehaltsbuchhalterin

📞 0 38 41. 49 60-0

✉ a.pieck@hsp-steuer.de

**Cindy Pries**

Steuerfachangestellte

📞 0 38 41. 49 60-0

✉ c.pries@hsp-steuer.de

**Sarah Trieb**

Werkstudentin

📞 0 38 41. 49 60-0

✉ s.trieb@hsp-steuer.de

Mitarbeiter Güstrow

**Manja Dinnebier**Steuerfachangestellte, Steuerfachwirtin
Zertifizierte Fachkraft für Jahresabschlüsse
(IFU/ISM)

📞 0 38 43. 46 41-0

✉ m.dinnebier@hsp-steuer.de

**Nicole Dosin**Bürokauffrau, Zertifizierte Fachkraft für die
Digitalisierung der Kanzlei (IFU/ISM)

📞 0 38 43. 46 41-0

✉ n.dosin@hsp-steuer.de

**Ivonne Grunzel**

Steuerfachangestellte

📞 0 38 43. 46 41-0

✉ i.grunzel@hsp-steuer.de

**Birgit Hübner**

Bürokauffrau

📞 0 38 43. 46 41-0

✉ b.huebner@hsp-steuer.de

**Bärbel Klawiter**Fachangestellte für Betriebs- und Verkehrs-
dienst, Lohnbuchhaltung

📞 0 38 43. 46 41-0

✉ b.klawiter@hsp-steuer.de

**Susann Schaar**geprüfte Betriebswirtin (HWK),
Fachkraft Lohn- und Gehaltsbuchhaltung

📞 0 38 43. 46 41-0

✉ susann.schaar@hsp-steuer.de

**Eric Voß**

Auszubildender Steuerfachangestellter

📞 0 38 43. 46 41-0

✉ eric.voss@hsp-steuer.de

**Jurga Mastrandreou**Auszubildende Steuerfachangestellte,
B.A. Wirtschafts- und Tourismusassistentin

📞 0 38 43. 46 41-0

✉ jurga.mastrandreou@hsp-steuer.de

Die Kraft einer starken Gemeinschaft

Eingebettet in den Kooperationsverbund der HSP_oGRUPPE® sind wir Teil eines bundesweiten Netzwerks von Steuerberatern, Wirtschaftsprüfern und Rechtsanwälten.

Damit verbinden wir zu Ihrem Nutzen die Vorteile einer individuellen, persönlichen Betreuung vor Ort mit den schlagkräftigen Möglichkeiten großer Konzerne.

Als Innovationsmotoren der Branche entwickeln die Kanzleien der HSP_oGRUPPE® Lösungen für die moderne Gegenwart und die Zukunft.

Herz. Stärke. Partnerschaft.

